



REGLAMENTO

sobre

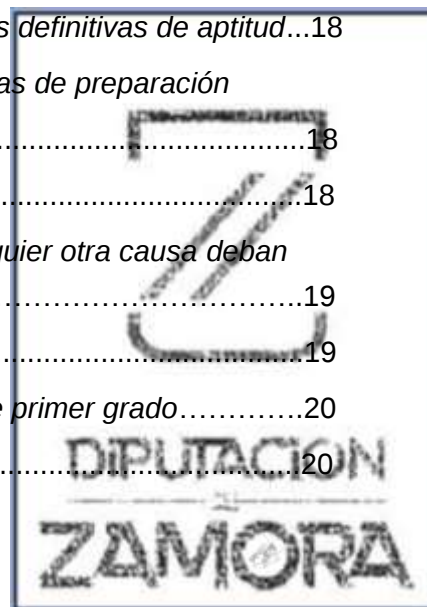
JORNADA de TRABAJO,
HORARIO, VACACIONES,
PERMISOS y LICENCIAS



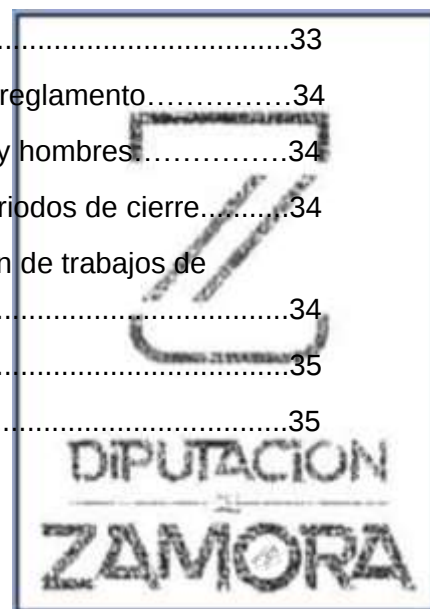
Propuesta de
Reglamento que desarrolla:
Jornada de Trabajo,
Horario, Vacaciones,
Permisos y Licencias

ÍNDICE

PRÓLOGO	6
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	8
Artículo 1. <i>Ámbito de aplicación</i>	8
Artículo 2. <i>Garantías</i>	8
Artículo 3. <i>Definiciones</i>	8
Artículo 4. <i>Acreditaciones</i>	9
TÍTULO II JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO	10
CAPÍTULO I JORNADA Y HORARIO	10
Artículo 5. <i>Jornada de trabajo</i>	10
Artículo 6. <i>Calendario Laboral</i>	10
Artículo 7. <i>Jornada regular</i>	10
Artículo 8. <i>Jornada irregular</i>	11
Artículo 9. <i>Jornada reducida por interés particular</i>	11
Artículo 10. <i>Horario reducido</i>	11
Artículo 11. <i>Teletrabajo</i>	12
Artículo 12. <i>Descanso semanal y otros descansos</i>	12
TÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	14
CAPÍTULO I. VACACIONES	14
Artículo 13. <i>Permiso de vacaciones</i>	14
Artículo 14. <i>Permiso de vacaciones por antigüedad</i>	15
CAPÍTULO II. PERMISOS GENERALES	16
Artículo 15. <i>Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario</i>	16
Artículo 16. <i>Por traslado de domicilio habitual</i>	17
Artículo 17. <i>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal</i>	17
Artículo 18. <i>Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud</i>	18
Artículo 19. <i>Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto e informes previos a la adopción y o acogimiento</i>	18
Artículo 20. <i>Por lactancia de un hijo menor de doce meses</i>	18
Artículo 21. <i>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto</i>	19
Artículo 22. <i>Por razones de guarda legal</i>	19
Artículo 23. <i>Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado</i>	20
Artículo 24. <i>Para el cumplimiento de un deber inexcusable</i>	20



Artículo 25.	<i>Por asuntos particulares/proprios.....</i>	21
Artículo 26.	<i>Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.....</i>	22
Artículo 27.	<i>Por Semana Santa.....</i>	23
Artículo 28.	<i>Por Navidad.....</i>	23
Artículo 29.	<i>Otros permisos.....</i>	23
 CAPÍTULO III PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS		
Artículo 30.	<i>Por nacimiento para la madre biológica.....</i>	23
Artículo 31.	<i>Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.....</i>	25
Artículo 32.	<i>Por ampliación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.....</i>	26
Artículo 33.	<i>Del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.....</i>	27
Artículo 34.	<i>Por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer.....</i>	28
Artículo 35.	<i>Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave...29</i>	
Artículo 36.	<i>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral.....</i>	30
Artículo 37.	<i>Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.....</i>	31
Artículo 38.	<i>Para las trabajadoras en estado de gestación.....</i>	32
Artículo 39.	<i>Para la realización de técnicas de fecundación asistida.....</i>	32
Artículo 40.	<i>Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo.....</i>	32
Artículo 41.	<i>Para la adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria de las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.....</i>	33
Artículo 42.	<i>Por motivos familiares urgentes.....</i>	33
Artículo 43.	<i>Por asuntos particulares sin retribución.</i>	33
Disposición adicional primera.	<i>Desarrollo e interpretación del reglamento.....</i>	34
Disposición adicional segunda.	<i>Igualdad efectiva de mujeres y hombres.....</i>	34
Disposición transitoria primera.	<i>Regulación de trabajos en periodos de cierre.....</i>	34
Disposición transitoria segunda.	<i>Requisitos para la realización de trabajos de diferente categoría.</i>	34
Disposición derogatoria única.	<i>Derogación normativa.</i>	35
Disposición final única.	<i>Entrada en vigor.</i>	35





Reglamento sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal Funcionario



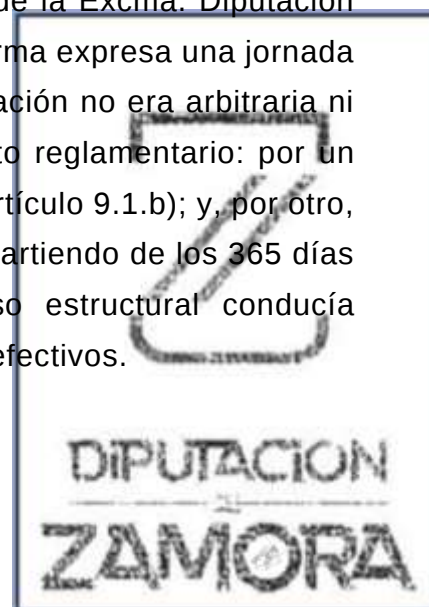
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La regulación de la jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones y los permisos del personal funcionario constituye una de las materias nucleares del régimen estatutario del empleo público, en tanto incide directamente en la organización del servicio público, en la protección de la salud laboral y en el ejercicio efectivo de los derechos individuales reconocidos por la legislación básica estatal.

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 14 los derechos individuales de los empleados públicos y reconoce expresamente, en su letra m), el derecho “a las vacaciones, descansos, permisos y licencias”. No se trata de meras facultades organizativas de la Administración, sino de derechos estatutarios que forman parte del contenido esencial de la relación de servicio.

El propio Estatuto dispone que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios, pudiendo configurarse la jornada a tiempo completo o parcial. Esta previsión configura una competencia organizativa propia de cada Administración, que debe ejercerse dentro del marco básico estatal y con pleno respeto a los derechos reconocidos.

En este contexto se sitúa el Reglamento sobre jornada, horarios de trabajo, vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, cuya redacción originaria fijaba de forma expresa una jornada máxima anual de 1.567 horas y 30 minutos. Esta determinación no era arbitraria ni aislada, sino que aparecía doblemente reflejada en el texto reglamentario: por un lado, mediante la fijación directa de la jornada anual en el artículo 9.1.b); y, por otro, mediante el cálculo inverso previsto en el artículo 10, que partiendo de los 365 días naturales del año y descontando los días de descanso estructural conducía exactamente al mismo resultado final: 209 días laborables efectivos.



En efecto, si se divide la jornada anual de 1.567 horas y 30 minutos entre una jornada diaria de siete horas y media, el resultado es de 209 días laborables. Y si, partiendo de los 365 días naturales, se descuentan los 104 sábados y domingos, los 22 días de vacaciones, los 6 días de asuntos particulares, las 12 fiestas nacionales, las 2 fiestas locales, los días 24 y 31 de diciembre, los tres días de Semana Santa, los tres días de Navidad, el día de Santa Rita y la reducción equivalente a un día por fiestas locales, el resultado vuelve a ser exactamente 209 días laborables.

Esta coincidencia evidencia la existencia de un sistema equilibrado, previamente negociado y aprobado, en el que jornada anual y calendario laboral se encontraban perfectamente armonizados.

Debe subrayarse que las vacaciones, reguladas en el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, constituyen un derecho mínimo indisponible de 22 días hábiles por año natural, sin que el legislador utilice la expresión “podrán tener”, sino la fórmula imperativa “tendrán derecho”.

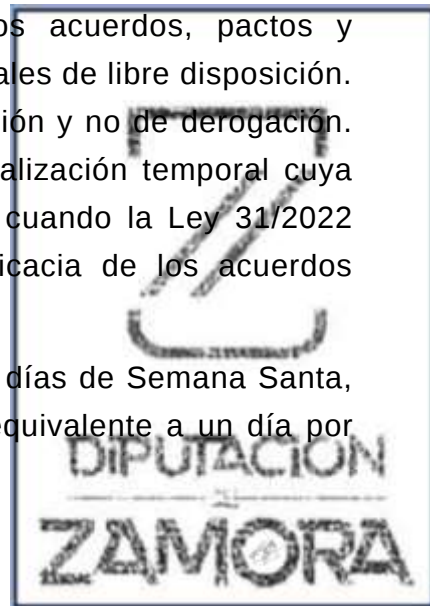
La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 20 de enero de 2009, y del Tribunal Supremo, en sentencia de 24 de junio de 2009, ha reforzado su carácter de derecho fundamental al descanso, estableciendo que su disfrute no puede perderse por coincidir con situaciones de incapacidad temporal o maternidad, y que incluso procede compensación económica si resulta imposible su disfrute por finalización de la relación de servicio.

Las vacaciones son tiempo de descanso efectivo y no computan como jornada de trabajo a efectos del cálculo anual.

Igual naturaleza poseen el descanso semanal —dos días consecutivos completos, con carácter general sábado y domingo— y los festivos laborales establecidos anualmente por la Junta de Castilla y León, junto con los festivos locales y los días 24 y 31 de diciembre. Todos ellos constituyen descanso estructural del calendario y no pueden computarse como jornada efectiva.

La estabilidad del sistema originario se vio alterada por la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, cuyo artículo 8.Tres suspendió los acuerdos, pactos y convenios relativos, entre otras materias, a los días adicionales de libre disposición. Es relevante destacar que el precepto hablaba de suspensión y no de derogación. La suspensión es, en técnica jurídica, una medida de paralización temporal cuya vigencia cesa cuando otra norma la suprime. Así ocurrió cuando la Ley 31/2022 eliminó expresamente dicho apartado, restaurando la eficacia de los acuerdos previos.

Entre los descansos afectados se encontraban los tres días de Semana Santa, los tres de Navidad, el día de Santa Rita y la reducción equivalente a un día por fiestas locales.



Todos ellos son días de descanso retribuido y no recuperable, cuya naturaleza es análoga a la de los festivos y que, por tanto, no deben computar como jornada efectiva.

Reconstruido el calendario con la recuperación de estos días, el cómputo arroja inicialmente 215 días laborables.

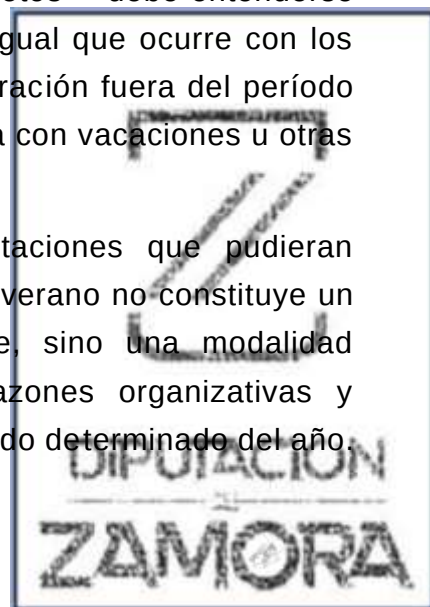
La diferencia hasta los 209 días estructurales coincide exactamente con la reducción de jornada aplicada durante los meses de julio y agosto. Esta reducción acumulada equivale a seis días laborables completos. Al descontarlos, se alcanza nuevamente la cifra de 209 días laborables, lo que demuestra que el sistema mantiene su coherencia interna con la jornada estructural previamente negociada y aprobada en el Reglamento originario.

Debe recordarse, además, que en la actualidad la jornada diaria ordinaria se establece en siete horas diarias. Esta circunstancia obliga a revisar la coherencia entre jornada diaria y jornada anual, pues no resulta técnicamente correcto mantener una jornada anual calculada sobre siete horas y media cuando la jornada efectiva diaria es inferior. La armonización entre ambas magnitudes resulta imprescindible para garantizar seguridad jurídica, claridad normativa y correcta planificación del servicio.

Finalmente, debe añadirse, no obstante, una precisión relevante respecto de la reducción de jornada correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Dicha reducción se aplica de forma objetiva y automática durante ese intervalo temporal, con carácter fijo e invariable, coincida o no con el disfrute de las vacaciones del personal funcionario. No se trata, por tanto, de una reducción condicionada al efectivo desempeño del servicio en ese período ni de un derecho susceptible de compensación o recuperación en otro momento del año. Su aplicación responde a una configuración estructural del calendario laboral estival y no genera derecho a su disfrute diferido.

En consecuencia, la reducción acumulada durante los meses de julio y agosto —equivalente en cómputo anual a seis días laborables completos— debe entenderse integrada en el diseño estructural de la jornada anual, al igual que ocurre con los restantes descansos institucionales. No procede su recuperación fuera del período estival ni su traslado a otras fechas en caso de coincidencia con vacaciones u otras situaciones administrativas.

Esta precisión resulta esencial para evitar interpretaciones que pudieran desnaturalizar el sistema, pues la reducción de jornada de verano no constituye un permiso individualizable ni un crédito horario disponible, sino una modalidad temporal de prestación del servicio establecida por razones organizativas y funcionales, aplicable con carácter general durante un período determinado del año.



En definitiva, la presente regulación pretende restaurar y consolidar la coherencia del sistema de jornada y descansos, respetando el marco básico estatal, la jurisprudencia aplicable y el equilibrio estructural previamente negociado y aprobado, asegurando que la jornada máxima anual, el calendario laboral y la jornada diaria vigente se integren de manera armónica, garantizando tanto la adecuada prestación del servicio público como los derechos estatutarios del personal funcionario.

PRÓLOGO

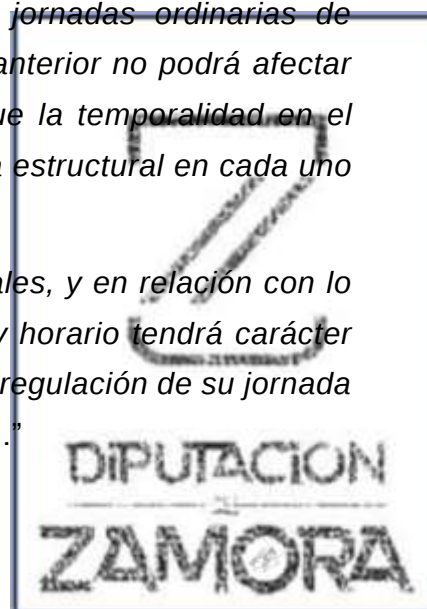
La Diputación Provincial de Zamora es competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal: *“Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.”*

En la Diputación de Zamora, la jornada laboral se encuentra regulada por el *Reglamento sobre jornada, horario de trabajo, permisos y licencias del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora*, publicado en el BOP de Zamora el viernes, 15 de Enero de 2016.

La *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, a través de su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, fija nuevas medidas que afectan al régimen de jornada y horarios de los empleados públicos. En concreto en su punto **Dos:** *“.... cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.*

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.”

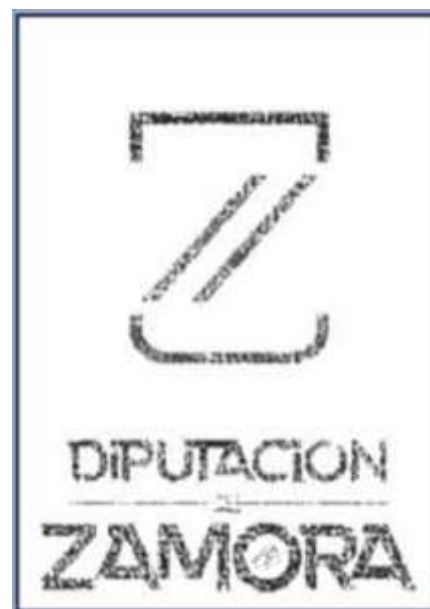


Asimismo, se incluyen varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Entre las mismas consta una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, dirigida de forma justificada al cuidado y atención de personas mayores, personas con discapacidad, hijos o hijas menores y menores sujetos a tutela o acogimiento.

La Disposición final vigésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, modifica el *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, por los que quedaban suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, suprimiendo determinados preceptos de susodicho Real Decreto Ley en lo relativo, entre otras cuestiones, al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

En consecuencia y con el propósito de dar mayor cohesión y homogeneidad a la regulación sobre jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias del Personal funcionario de la Diputación Provincial de Zamora, se hace necesaria la aprobación de un reglamento que reúna la regulación de todas estas materias en un solo cuerpo legal.

En atención a lo expuesto, a planteamiento de la Junta de personal, se propone:



TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente reglamento tiene por objeto la regulación de la jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias que determinan las condiciones de trabajo del personal funcionario de carrera al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Zamora.

Las previsiones de este Reglamento serán de aplicación también a los funcionarios interinos, a los funcionarios en prácticas, y al personal eventual, en la medida que resulten compatibles con su régimen jurídico.

Artículo 2. *Garantías.*

1.- Todas las condiciones establecidas en el presente reglamento sustituyen en su conjunto a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen. No obstante, ello se realizará sin perjuicio de lo establecido en la legislación básica estatal, normativa de desarrollo autonómica y lo establecido en la negociación colectiva.

2.- En el supuesto de que la normativa aplicable establezca condiciones más favorables para los empleados públicos objeto de este reglamento, estas serán de aplicación inmediata.

Artículo 3. *Definiciones.*

A efectos de lo dispuesto en este reglamento en materia de permisos y licencias, se entiende por:

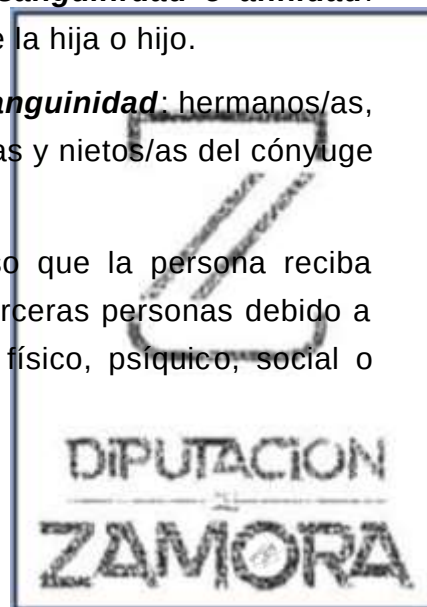
a) Pareja de hecho: es la que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho, una escritura pública notarial o cualquier otro medio válido en Derecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa, por consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as, nietos/as; o **por afinidad:** hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del cónyuge o pareja de hecho.

e) Requerir especial dedicación: supone que es preciso que la persona reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico, social o dependencia.



f) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio lugar de residencia habitual.

g) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

h) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

Artículo 4. Acreditaciones.

1.- La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

2.- El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

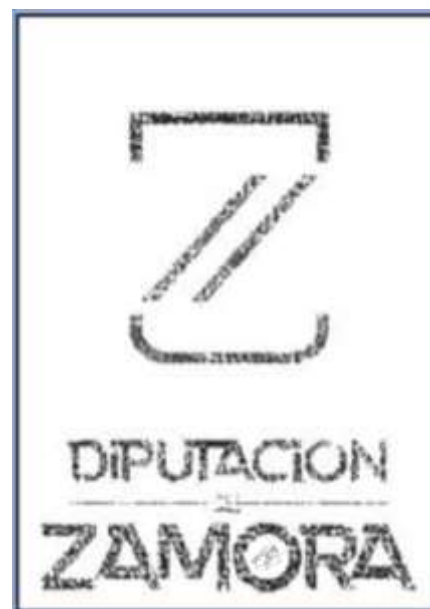
3.- La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

4.- La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por el órgano competente en la materia.

5.- La situación de violencia de género se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

6.- La condición de víctima de terrorismo ha de acreditarse mediante reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

7.- Cuando se solicite un permiso que requiera documentación justificativa y esta no se aporte, se entenderá que el día o días disfrutados lo son en concepto de asuntos particulares/proprios, computándose como tales.



CAPÍTULO I.- JORNADA Y HORARIO**Artículo 5. Jornada de trabajo.**

1.- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse 1.456 horas de jornada ordinaria y en cómputo anual. Dicha jornada se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

2.- La distribución del horario de la jornada laboral corresponde a la Corporación, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo 6. Calendario laboral.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios en cada ámbito, respetándose en todo caso las disposiciones contenidas en el presente Reglamento previa negociación con los representantes de los empleados, en el marco de los ámbitos de negociación derivados del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP).

En aquello no previsto en el correspondiente calendario laboral o en defecto del mismo, serán de directa aplicación las disposiciones del presente Reglamento.

Los órganos competentes en materia de personal, respetando lo establecido en la presente norma, y previa negociación sindical, aprobarán antes del día 31 de diciembre de cada año los calendarios laborales correspondientes a sus respectivos ámbitos; de manera que puedan entrar en vigor al inicio del año en que deban ser aplicados.

Artículo 7. Jornada regular.

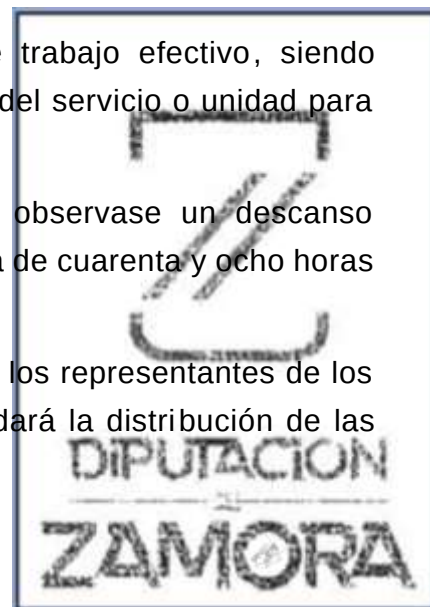
La jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma anual, resultando de obligado cumplimiento el número de horas de la jornada anual que resulte de multiplicar el número de días laborables del año por el promedio de siete horas diarias.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos computable como de trabajo efectivo.

En ningún caso se superarán 8 horas continuadas de trabajo efectivo, siendo necesaria en todo caso la autorización previa del responsable del servicio o unidad para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual.

Con carácter general, entre jornada y jornada deberá observarse un descanso consecutivo de al menos doce horas. El descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas con carácter general.

Antes del 31 de diciembre de cada año, se negociará con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año siguiente y se acordará la distribución de las jornadas a cumplir en cada periodo.



Artículo 8. Jornada irregular.

Con carácter excepcional, la distribución de la jornada anual a efectos de su cómputo podrá ser irregular en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente, previa negociación con la representación de personal.

Únicamente podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el cinco por ciento de la jornada de trabajo anual efectiva establecida en el **artículo 5.1** de este Reglamento y el funcionario deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La resolución por la que se establezca una jornada irregular deberá determinar los puestos de trabajo afectados, así como fijar su alcance temporal, el régimen semanal y el horario rígido o flexible a aplicar y, en su caso, el sistema de compensación horaria.

Artículo 9. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 26 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 % de sus retribuciones.

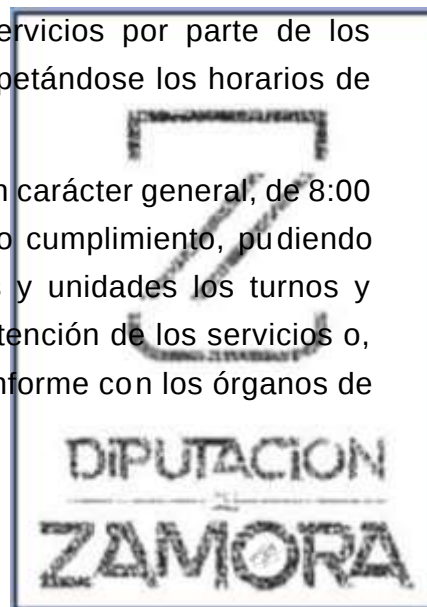
Los efectos de la reducción de jornada aquí regulada se extenderán mientras el interesado no solicite la vuelta a la jornada completa, pudiendo ser revocada si desaparecen o modifican las circunstancias que motivan su otorgamiento.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 10. Horario reducido.

1.- En el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto y en los días laborables de Navidad, Semana Santa, Feria o festividad equivalente, el personal disfrutará de una reducción horaria de una hora. En el caso de que los periodos de jornada reducida coincidan con momentos de mayor demanda de servicios por parte de los usuarios, su prestación quedará en todo caso garantizada, respetándose los horarios de atención a los usuarios.

2.- La concreción horaria de esta reducción se realizará, con carácter general, de 8:00 a 14:00 horas, respetando en todo caso el horario de obligado cumplimiento, pudiendo establecerse a este fin por los responsables de los servicios y unidades los turnos y horarios de trabajo necesarios para garantizar una adecuada atención de los servicios o, en su caso, el cierre de las instalaciones previa negociación e informe con los órganos de representación.



Artículo 11. Teletrabajo

1.- Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2.- La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3.- El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4.- La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

El Pleno de la Excm. Diputación Provincia de Zamora de 12 de febrero de 2021 aprueba el Reglamento por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de **teletrabajo** en la Administración de la Diputación Provincial de Zamora

Artículo 12. Descanso semanal y otros descansos.**A. Definiciones:**

- ❖ **Tiempo de trabajo:** todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- ❖ **Período de descanso:** todo período que no sea tiempo de trabajo;
- ❖ **Permiso retribuido:** es el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo en caso de que se cumplan determinados requisitos y circunstancias sin que su salario se vea afectado.

B. El personal funcionario de la Diputación de Zamora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos completos, como regla general, sin perjuicio de que conste otro régimen de jornada laboral para actividades concretas, que se regulará en los correspondientes protocolos.

Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo completos sin perjuicio de que exista otro régimen de descanso laboral para actividades concretas (trabajo a turnos) que se regulará en el correspondiente protocolo. Se entenderá por domingo o festivo las jornadas así señaladas en el calendario laboral.

C. Serán también días de descanso:

- a)** Vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
- b)** Doce fiestas nacionales.
- c)** Dos fiestas locales.
- d)** Veinticuatro y treinta y uno de diciembre.
- e)** Tres días en Semana Santa.
- f)** Tres días en Navidad.
- g)** El día de Santa Rita.
- h)** 8 días de reducción de Jornada, distribuidas de la siguiente manera:
 - Entre el 1 de Julio y el 31 de agosto, reducción de verano, 44 horas.
 - Entre el viernes de Dolores y el martes siguiente al lunes de Pascua, reducción de Semana Santa, 3 horas.
 - Entre el 23 de Diciembre y el 5 de Enero, reducción de Navidad, 3 horas.
 - Durante cuatro días de la fiesta local donde este situado el centro de trabajo al que se encuentra adscrito el funcionario, se efectuará una reducción de jornada de 4 horas.
- i)** En el caso de que cualquiera de los días citados en los apartados **b)**, **c)**, **d)** y **g)** del presente artículo coincidan en sábado o domingo, éstos serán compensados otros tantos días de asuntos propios, teniéndose que disfrutar antes del 31 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan.”

TÍTULO III .- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**CAPÍTULO I .- VACACIONES****Artículo 13. Vacaciones.**

1.- Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio prestado durante el año es menor.

A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

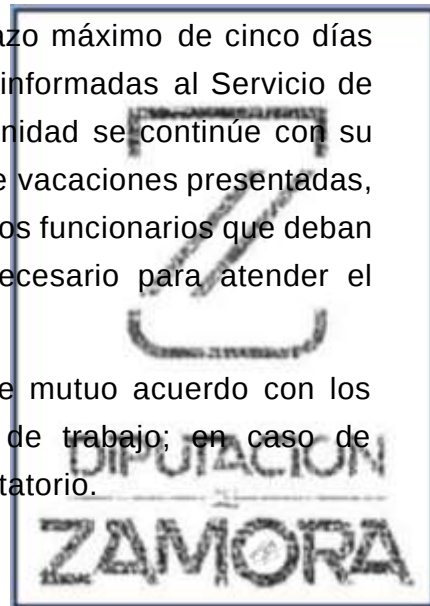
2.- Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos preferentemente entre los meses de julio y septiembre ambos inclusive Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, respecto de los días de vacaciones previstos en el punto 13.1 de este Reglamento se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 12 días hábiles por año natural.

3.- Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional 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.

4.- Cuando se prevea el cierre de las instalaciones en los meses de julio, agosto o septiembre debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de 25 días laborables.

5.- Las solicitudes de vacaciones durante el periodo de disfrute preferente, se efectuarán con carácter general en el mes de abril de cada año. Estas solicitudes serán informadas por el superior jerárquico del solicitante en un plazo máximo de cinco días desde que fuera recibida la solicitud, y por éste se remitirán informadas al Servicio de Personal antes del 30 de mayo, al objeto de que por esta unidad se continúe con su tramitación: se remitirán conjuntamente todas las solicitudes de vacaciones presentadas, agrupándose de forma diferenciada aquellas presentadas por los funcionarios que deban coordinar las fechas de disfrute de las mismas por ser necesario para atender el adecuado desempeño del servicio.

6.- La elección del período de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo con los demás compañeros de la unidad administrativa o centro de trabajo; en caso de disconformidad se aplicará como criterio general el sistema rotatorio.



La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del cómputo de los días laborables, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.

7.- Las solicitudes de disfrute de vacaciones con anterioridad al mes de julio o posterior al mes de septiembre habrán de ser presentadas como mínimo diez días antes de la fecha solicitada para el comienzo del disfrute. Éstas serán informadas por el superior jerárquico del solicitante en un plazo máximo de cinco días desde que fuera recibida la solicitud, y por este se remitirán informadas al Servicio de Personal.

8.- Las peticiones de modificación del período de disfrute inicialmente solicitado se realizarán al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo previsto para las autorizadas. La Administración contestará esta solicitud con anterioridad a que queden cinco días para el comienzo período de disfrute solicitado.

9.- Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan.

Asimismo, en todo caso con subordinación a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias siempre que en la regulación de éstos no se disponga expresamente otra cosa.

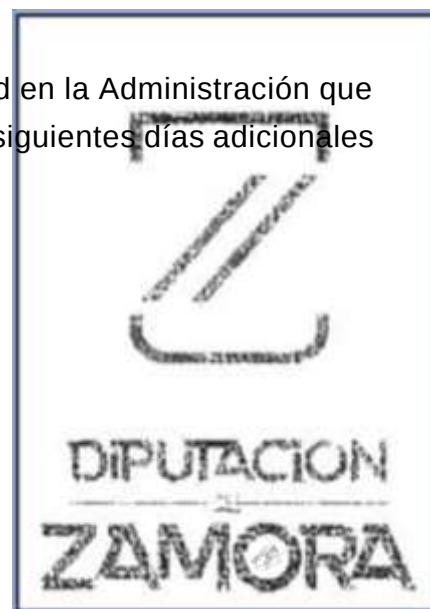
10.- El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios de la Diputación Provincial no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 14. Permiso de vacaciones por antigüedad.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá permiso al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- ❖ Quince años de servicio: un día hábil.
- ❖ Veinte años de servicio: dos días hábiles.
- ❖ Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
- ❖ Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles



CAPÍTULO II.- PERMISOS GENERALES

Artículo 15. *Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.*

a. Cuando se trate de **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El permiso comenzará desde el día en que se produce el hecho causante o desde el día inmediatamente siguiente en el supuesto de haberse cumplido la jornada de trabajo en el día en que se produce.

A la solicitud, se adjuntará posteriormente la siguiente **documentación**:

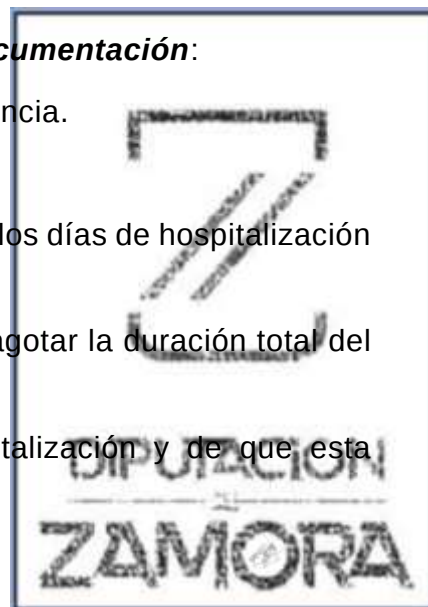
- ❖ Acreditación del grado de parentesco.
- ❖ Certificado de defunción.

b. Por **accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, cuatro días hábiles. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

A la solicitud, se adjuntará posteriormente la siguiente **documentación**:

- ❖ Acreditación del grado de parentesco o de la convivencia.
- ❖ Acreditación del accidente o enfermedad graves.
- ❖ Justificante de ingreso hospitalario en el que consten los días de hospitalización y la fecha de alta, en su caso.
- ❖ Baja médica tras el alta hospitalaria, en caso de no agotar la duración total del permiso.
- ❖ Justificante de la intervención quirúrgica sin hospitalización y de que esta requiere de reposo domiciliario.



A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el funcionario ni con la de su residencia.

El permiso comenzará desde el 1^{er} día hábil en que se produce el hecho causante o desde el día hábil inmediatamente siguiente en el supuesto de haberse cumplido la jornada de trabajo en el día en que se produce.

Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal, y/o la hospitalización.

La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

El permiso retribuido por hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica (STS núm. 1819/2012, de 5 de marzo de 2012).

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho al permiso siempre que la intervención requiera de reposo domiciliario.

Documentación justificativa: Se adjuntará la siguiente documentación, según el caso:

- ❖ Acreditación del grado de parentesco o de la convivencia.
- ❖ Acreditación del accidente o enfermedad graves.
- ❖ Justificante de ingreso hospitalario en el que consten los días de hospitalización y la fecha de alta, en su caso.
- ❖ Baja médica tras el alta hospitalaria, en caso de no agotar la duración total del permiso.
- ❖ Justificante de la intervención quirúrgica sin hospitalización y de que esta requiere de reposo domiciliario.

Artículo 16. Por traslado de domicilio habitual.

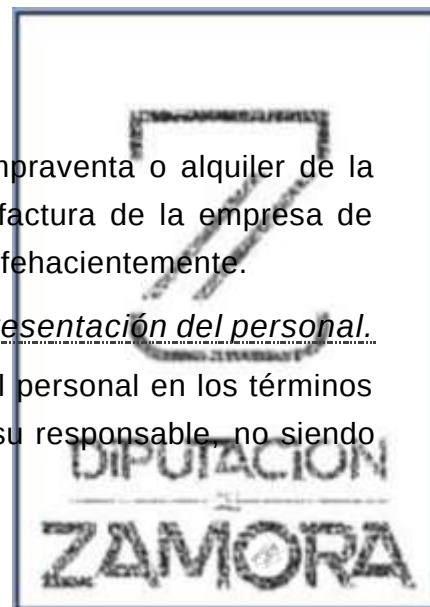
- Por cambio de domicilio: 1 día natural.
- Por cambio de residencia: 3 días hábiles.

El traslado supondrá traslado de enseres y muebles.

Documentación justificativa: copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

Artículo 17. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, previa notificación a su responsable, no siendo necesario la presentación de documentación adicional.



Artículo 18. *Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.*

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas Administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna. Se deberá de adjuntar el certificado de asistencia al examen con indicación de la convocatoria de presentación, la fecha, lugar y hora del examen.

Artículo 19. *Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto e informes previos a la adopción y o acogimiento.*

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Igualmente, las funcionarias en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

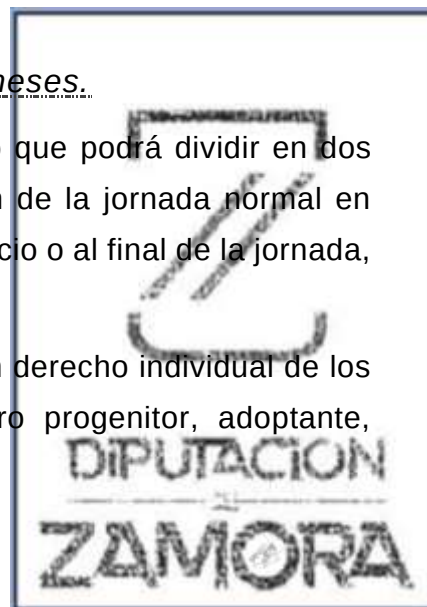
Documentación justificativa: Se adjuntará la siguiente documentación:

- ❖ Justificación de la necesidad de realización del examen o técnica o de la asistencia a las sesiones o a la realización de los informes preceptivos durante la jornada de trabajo.
- ❖ Justificante de asistencia al examen prenatal o técnica de preparación o a las sesiones o a la realización de los informes preceptivos.

Artículo 20. *Por lactancia de un hijo menor de doce meses.*

1.- Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que 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.

2.- El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.



3.- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

4.- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Documentación justificativa:

- ❖ Acreditación de la relación familiar.

Artículo 21. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Se 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.

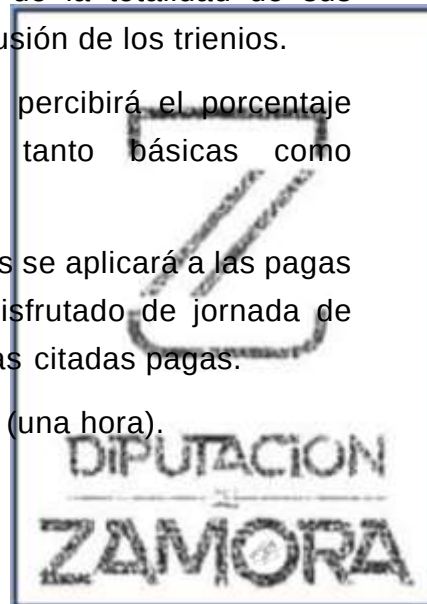
Documentación justificativa:

- ❖ Acreditación de la relación familiar.
- ❖ Certificado de continuidad de hospitalización a continuación del nacimiento.

Artículo 22. Por razones de guarda legal.

Cuando el funcionario 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 se señala a continuación:

- Por reducción de la jornada de 1/4 percibirá el 80% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- Por reducción de la jornada de 1/3 percibirá el 70% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- Por reducción de la jornada de 1/2 percibirá el 60% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- Por reducción de la jornada distintas a las anteriores percibirá el porcentaje proporcional de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- El mismo porcentaje señalado en los apartados anteriores se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que la persona hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.
- La reducción mínima a solicitar será de 1/7 de la jornada (una hora).



Tendrá el mismo derecho el funcionario 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.

Documentación justificativa:

- ❖ Acreditación de la guarda legal.
- ❖ Acreditación del grado de parentesco o relación familiar.
- ❖ Acreditación de la discapacidad.
- ❖ Certificado de no desempeñar actividad retribuida

Artículo 23. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado

1.- 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 (*de cada titular del derecho*).

Documentación justificativa a adjuntar a la solicitud del permiso:

- ❖ Acreditación del grado de parentesco.
- ❖ Informe médico acreditativo del carácter muy grave de la enfermedad.

Artículo 24. Para el cumplimiento de un deber inexcusable.

1.- 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.

2.- Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

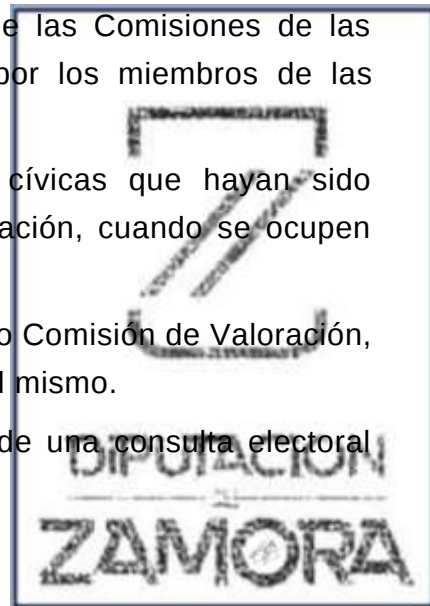
a) La asistencia personal e inexcusable previo requerimiento oficial a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

b) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas por los miembros de las mismas.

c) La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.

d) La asistencia a las sesiones de un tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.

e) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.



f) Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Los de asistencia, por parte de los funcionarios que tengan a su cargo a personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe actividad retribuida y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de rehabilitación y habilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

h) Los de asistencia por parte de los funcionarios que tengan hijos con discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

i) El sometimiento por el funcionario a la realización de técnicas de fecundación o reproducción asistida previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

j) Pertenencia a un jurado, artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1995 de 22 de mayo.

k) Comparecer en procesos donde concurra en calidad de testigo o perito.

l) Comparecer como demandante o demandado en el procedimiento laboral.

m) La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas.

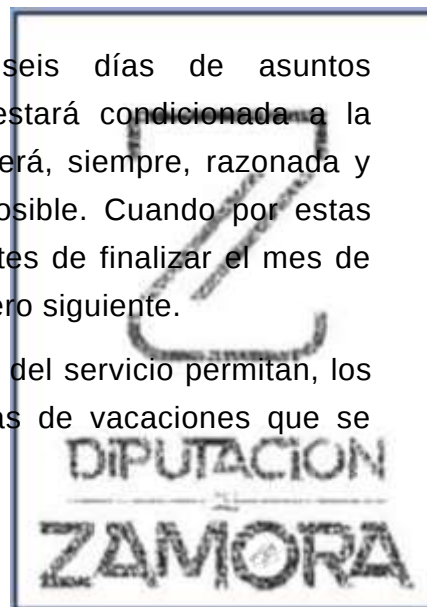
Documentación justificativa a presentar:

❖ Justificante de asistencia.

Artículo 25. *Por asuntos particulares/propios.*

1.- El/La empleado/a publico/a tendrá derecho a seis días de asuntos particulares/propios al año. La concesión de estos días estará condicionada a la cobertura de las necesidades del servicio. La denegación será, siempre, razonada y motivada y con la antelación suficiente, cuando ello sea posible. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse el disfrute durante el mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio permitan, los días por asuntos particulares, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.



2.- Cada año natural se incorporará, 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.

3.- Asimismo, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares/proprios en compensación por los días 24 y 31 de diciembre que coincidan con sábado o domingo, siempre y cuando el Estado, la Comunidad Autónoma o el Municipio con competencia no permute por otra fecha estas festividades.

4.- Igualmente, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares/proprios desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

5.- La fecha límite para el disfrute del permiso retribuido por asuntos particulares/proprios es el 31 de enero del año siguiente al que correspondan. Para facilitar la cobertura de los servicios, estos días se distribuirán, en la medida de lo posible, a lo largo de todo el año.

Documentación justificativa: Junto a la solicitud, no será necesario la presentación de documentación adicional.

Artículo 26. Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

1.- Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días naturales.

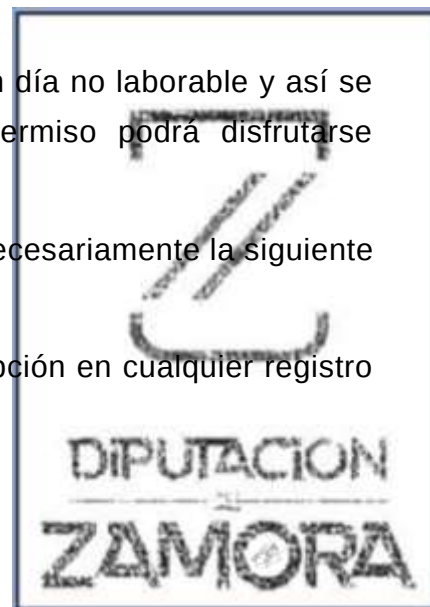
2.- Este permiso, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá iniciarse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades del servicio y pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

3.- A estos efectos, se equipará el matrimonio a la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

4.- En el caso de que el hecho causante tenga lugar en un día no laborable y así se solicite expresamente para la persona trabajadora, el permiso podrá disfrutarse íntegramente a partir del siguiente día hábil.

Documentación justificativa: A la solicitud se adjuntará necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Libro de familia, certificación del Registro Civil o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.



Artículo 27. Por Semana Santa

El personal disfrutará de tres días hábiles de permiso durante la Semana Santa (lunes, martes y miércoles santos, o viernes anterior -*viernes de Dolores*- y lunes y martes de la semana siguiente).

Con el fin de garantizar la prestación de servicios en ambos ciclos el responsable de cada unidad establecerá turnos de tal forma que el servicio quede cubierto durante ambas semanas, siendo rotatorio en los años siguientes en caso de desacuerdo entre los funcionarios.

En aquellas unidades donde no se pueda hacer rotación el responsable de la unidad deberá autorizar el periodo elegido.

Documentación justificativa: Junto a la solicitud, no será necesario la presentación de documentación adicional.

Artículo 28. Por Navidad

El personal disfrutará de tres días hábiles de permiso durante la Navidad (en el período comprendido entre 22 de diciembre y el 7 de enero).

Con el fin de garantizar la prestación de servicios en ambas semanas el responsable de cada unidad establecerá turnos de tal forma que el servicio quede cubierto durante ambas semanas, siendo rotatorio en los años siguientes en caso de desacuerdo entre los funcionarios.

En aquellas unidades donde no se pueda hacer rotación el responsable de la unidad deberá autorizar el periodo elegido.

Documentación justificativa: Junto a la solicitud, no será necesario la presentación de documentación adicional.

Artículo 29. Otros permisos.

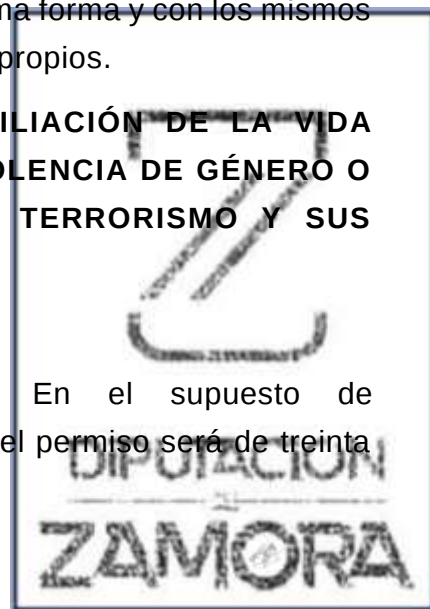
Con carácter general se podrá disfrutar de la festividad de Santa Rita.

Quienes, por necesidades del servicio, deban trabajar este día serán compensados con un día de libre disposición que se podrá disfrutar en la misma forma y con los mismos requisitos y límites establecidos para los asuntos particulares/propios.

CAPÍTULO III.- PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.

Artículo 30. Por nacimiento para la madre biológica.

1.- Tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.



2.- 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.

3.- 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.

4.- Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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.

5.- 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.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

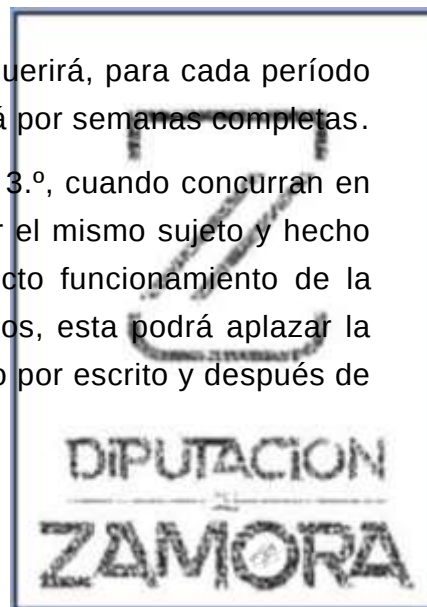
3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

6.- El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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.

7.- En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

8.- En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.



9.- Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

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

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

{❖ Informe de maternidad.

Artículo 31. Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1.- Tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas..

2.- Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

3.- El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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.

4.- En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

5.- En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

6.- 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.

7.- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el apartado anterior y para el supuesto contemplado en dicho apartado, 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.

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

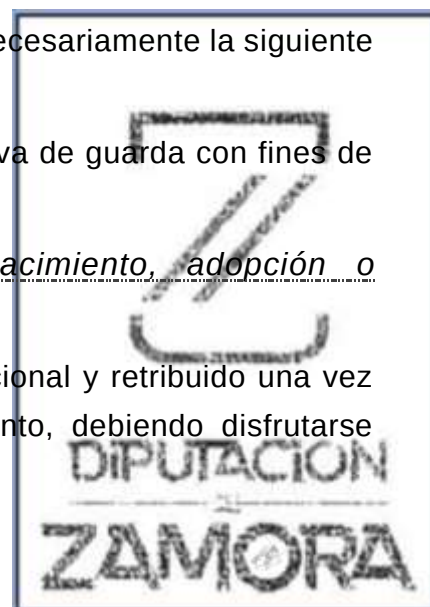
9.- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación, según el caso:

- ❖ Resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 32. *Por ampliación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.*

1.- Este permiso, de cuatro semanas de duración, es adicional y retribuido una vez agotado el permiso por maternidad, adopción o acogimiento, debiendo disfrutarse inmediatamente a continuación del anterior.



2.- Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquella renuncia a su derecho a favor de este, debiendo acreditarse este extremo documentalmente. De igual forma, en caso de adopción o acogimiento, solo podrá disfrutarlo uno de los progenitores.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación, según el caso:

- ❖ Acreditación, en su caso, de la renuncia al disfrute del permiso de la madre a favor del padre.

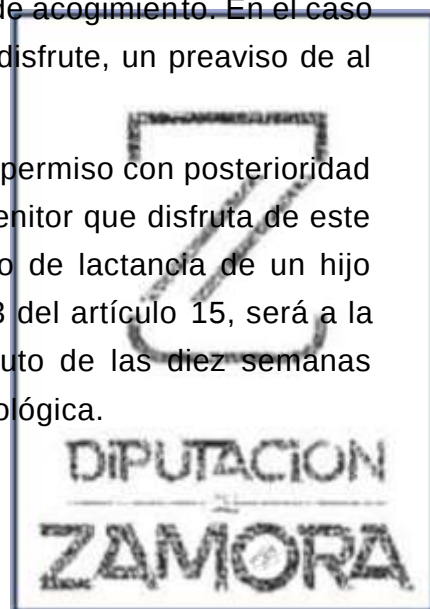
Artículo 33. Del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

1.- Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

3.- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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 periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

4.- En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 3 del artículo 15, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.



5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Diputación.

9.- En los casos previstos en los artículos 31, 32 y 33 de este reglamento, 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 algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

10.- Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

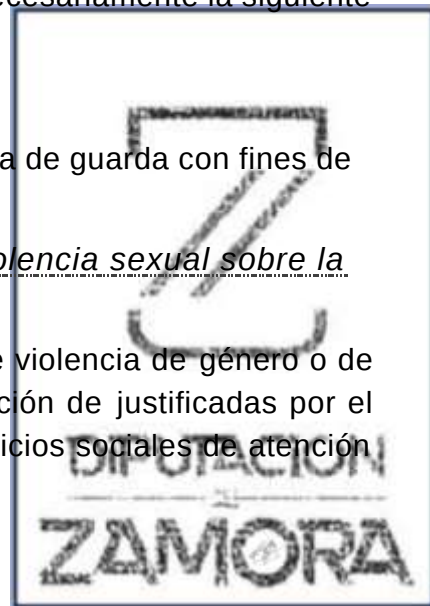
11.- A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación, según el caso:

- ❖ Libro de familia o certificación del Registro Civil.
- ❖ Resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 34. *Por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer.*

1.- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, 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.



2.- Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, 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, en los términos siguientes:

- a) La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un 1/3 o menos.
- b) Por reducción de la jornada distintas a las anteriores percibirá el porcentaje proporcional de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- c) El mismo porcentaje señalado en los apartados anteriores se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.
- d) La reducción mínima a solicitar será de 1/8 de la jornada.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Acreditación de la situación de violencia de género.

Artículo 35. *Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

1.- La persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, 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 aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Si el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65% antes de alcanzar los 23 años de edad y siga reuniendo el resto de requisitos para acceder a este derecho, puede mantenerse la reducción de jornada hasta que cumpla, como máximo, 26 años de edad.

2.- Cuando concurren en ambos progenitores, 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, la persona trabajadora 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 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, solo 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 la Diputación Provincial de Zamora, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4.- Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

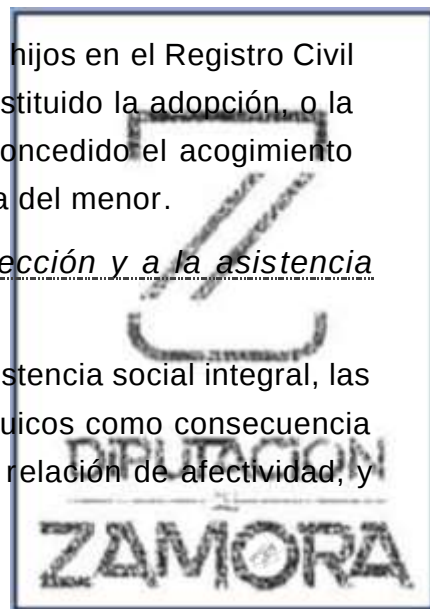
Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor y, en su caso, del facultativo de los servicios médicos privados donde el menor hubiera sido atendido, que exprese la necesidad del cuidado de este por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.
- ❖ Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor.

Artículo 36. *Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral.*

1.- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras 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 empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos 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.

2.- 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.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Acreditación de la condición de víctima del terrorismo.
- ❖ Acreditación de encontrarse amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre.
- ❖ Acreditación de la relación familiar.

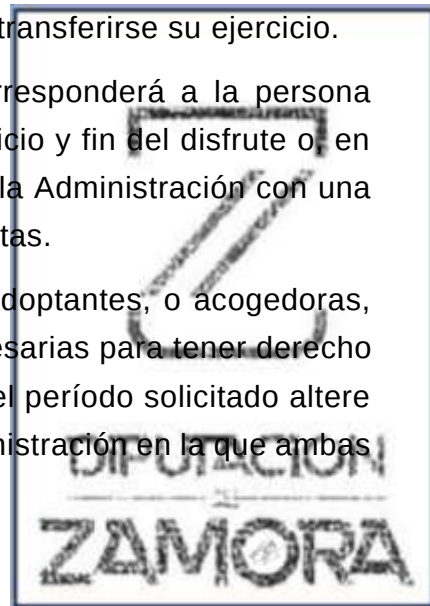
Artículo 37. *Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.*

1.- Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan, teniendo el carácter de no retribuido.

2.- Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

3.- Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

4.- Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas



presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Libro de familia o certificación de la inscripción en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar.

Artículo 38. Permiso para las trabajadoras en estado de gestación.

1.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana treinta y siete de embarazo hasta la fecha de parto. En caso de parto múltiple, este permiso podrá iniciarse a partir del primer día de la semana treinta y cinco de embarazo hasta la fecha de parto.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Informe médico de la semana de gestación

Artículo 39. Permiso para la realización de técnicas de fecundación asistida.

1.- Por el tiempo indispensable para el sometimiento a técnicas de reproducción asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.- Deberá preavisarse al responsable del servicio o unidad con antelación suficiente y acreditarse la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.

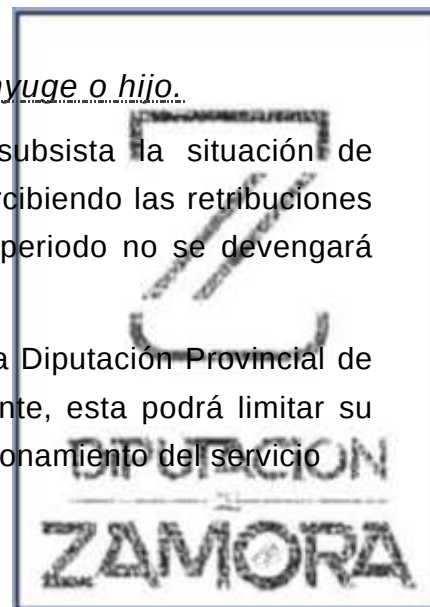
Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.
- ❖ Justificante de asistencia.

Artículo 40. Permiso por enfermedad terminal del cónyuge o hijo.

1.- La persona trabajadora tendrá derecho, mientras subsista la situación de enfermedad terminal, a un permiso de hasta quince días, percibiendo las retribuciones íntegras, ampliable hasta treinta días, si bien durante este periodo no se devengará retribución alguna.

2.- No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Diputación Provincial de Zamora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio



Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Acreditación de la relación familiar.
- ❖ Informe médico que acredite el carácter terminal de la enfermedad.

Artículo 41. Permiso para la adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria de las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

1.- Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Diputación provincial de Zamora podrá conceder esta adaptación cuando esta coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

2.- El plazo al que se refiere el apartado anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la persona trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación:

- ❖ Informe médico que acredite la existencia de esta situación

Artículo 42. Permiso por motivos familiares urgentes.

1.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

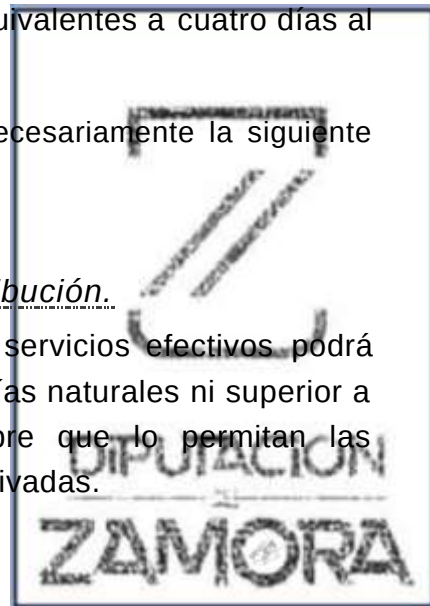
2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación.

- ❖ Acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 43. Permiso por asuntos particulares sin retribución.

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a siete días naturales ni superior a tres meses. Dichos permisos le serán concedidos siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.



2.- Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

- a) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionada con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionada con la realización de cursos.
- b) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita.
- c) Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3.- La persona trabajadora cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad deberá ser acreditada.

4.- La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Documentación justificativa: Se adjuntará a la solicitud necesariamente la siguiente documentación.

- ❖ Acreditación de la situación concreta de que se trate.

Disposición adicional primera. Desarrollo e interpretación del reglamento.

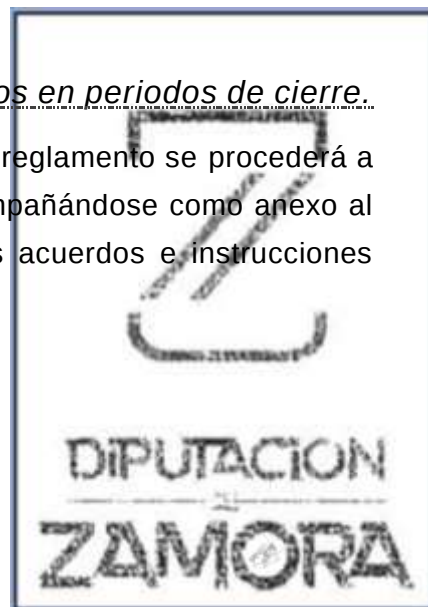
Se faculta a la Diputación provincial de Zamora para dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente reglamento. Para ello, podrá solicitar informe a la Asesoría Jurídica de la Diputación e informar y negociar previamente con los órganos de representación del personal.

Disposición adicional segunda. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En aplicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda referencia en este reglamento a personas, colectivos o cargos académicos figura en género masculino como género gramatical no marcado, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

Disposición transitoria primera. Regulación de trabajos en periodos de cierre.

En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de este reglamento se procederá a revisar la regulación de los trabajos en periodos de cierre, acompañándose como anexo al presente reglamento, quedando en ese momento sin vigor los acuerdos e instrucciones existentes al respecto en la Diputación provincial de Zamora.



Disposición transitoria segunda. Requisitos para la realización de trabajos de diferente categoría.

En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de este reglamento se procederá a negociar con la junta de Personal los criterios para la realización de trabajos de diferente categoría, acompañándose como anexo al presente reglamento.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente reglamento.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora

