



## CALENDARIO LABORAL 2026

### DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS

---

1.	REFERENCIAS NORMATIVAS .....	3
2.	EXPOSICIÓN.....	3
3.	FIESTAS LABORALES DE CARÁCTER RETRIBUIDO .....	4
a.	Canarias .....	4
b.	Isla de La Palma .....	4
c.	Isla de Tenerife .....	4
d.	San Cristóbal de La Laguna.....	4
e.	Villa de Breña Baja.....	5
4.	HORARIO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DEL IAC .....	5
a.	Sede del IAC e IACTEC. ....	5
b.	Centro de Astrofísica de La Palma.....	5
c.	Observatorios del Teide y del Roque de los Muchachos .....	5
5.	JORNADA DE TRABAJO.....	5
a.	Duración de la jornada general cómputo semanal y anual.....	5
b.	Horario de la jornada general .....	6
c.	Jornada intensiva de verano .....	6
d.	Jornada intensiva de Navidad .....	7
e.	Jornada intensiva de Semana Santa.....	8
f.	Jornada recuperable de Carnaval .....	8
g.	Seguimiento jornadas intensivas y recuperables .....	8
h.	Jornadas especiales.....	8
6.	MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. ....	9
a.	Conciliación por personas a cargo con discapacidad hasta primer grado .....	9
b.	Conciliación por personas a cargo mayores, descendientes menores de 12 años, con discapacidad o enfermedad grave hasta segundo grado. ....	9
c.	Conciliación en familias monoparentales .....	9
d.	Ausencia del trabajo: descendientes con discapacidad o con necesidades educativas especiales (NEAE).....	10
e.	Bolsa de horas anual para el cuidado de descendientes menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado.....	10
7.	JORNADA REDUCIDA.....	10
a.	Por interés particular .....	10
b.	Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave .....	11



c.	Situaciones de violencia de género .....	12
d.	Adaptación de la jornada tras un tratamiento de radioterapia o quimioterapia. ....	12
8.	VACACIONES ANUALES .....	12
9.	ASUNTOS PARTICULARES Y 24/31 DICIEMBRE .....	14
10.	TIEMPO PARA LA FORMACIÓN .....	15
11.	CONTROL DE CUMPLIMIENTO .....	16
12.	ENTRADA EN VIGOR.....	16



## CALENDARIO LABORAL 2026

### DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS

---

#### 1. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Resolución de 17 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026.
- DECRETO 61/2025, de 28 de abril, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2026.
- ORDEN de 6 de agosto de 2025, por la que se determinan las fiestas locales propias de cada municipio de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2026.
- Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. (BOE nº 52/2019, de 1 de marzo).
- 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.
- 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.

#### 2. EXPOSICIÓN

El calendario laboral es el instrumento técnico de aplicación al personal funcionario y laboral del IAC, a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios.

En aquello no previsto en este calendario laboral, será de directa aplicación las instrucciones recogidas en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Conforme a la citada Resolución el calendario laboral respeta, en todo caso:

- a) La duración de la jornada general, establecida en 37 horas y media semanales para el personal laboral y personal funcionario y de 40 horas semanales para el personal funcionario de especial dedicación, que no podrá menoscabar el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano, Navidad y Semana Santa, de la jornada establecida con motivo de festividades o del disfrute de la bolsa de horas de libre disposición a la que alude el apartado 6.e).



- b) El horario fijo de presencia de 9:00 a 14:30 horas.
- c) El número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, que no podrán exceder de lo establecido por la normativa en vigor.
- d) El horario de apertura y cierre del centro.
- e) La acomodación del horario a las necesidades del servicio y a las funciones del centro.

El presente calendario laboral será público a fin de asegurar su general conocimiento, tanto por parte del personal del IAC, de sus representantes legales y sindicales, como de los ciudadanos interesados.

### 3. FIESTAS LABORALES DE CARÁCTER RETRIBUIDO

#### a. Canarias

- 1 de enero, Año Nuevo (jueves).
- 6 de enero, Epifanía del Señor (martes).
- 2 de abril, Jueves Santo.
- 3 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo (viernes).
- 30 de mayo, Día de Canarias (sábado).
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen (sábado).
- 12 de octubre, Fiesta nacional de España (lunes).
- 2 de noviembre, Todos los Santos (lunes).
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción (martes)
- 25 de diciembre, Natividad del Señor (viernes).

#### b. Isla de La Palma

- 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves (miércoles).

#### c. Isla de Tenerife

- 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria (lunes).

#### d. San Cristóbal de La Laguna

- 17 de febrero, Martes de Carnaval.
- 14 de septiembre: Festividad del Santísimo Cristo de La Laguna, (lunes).



e. Villa de Breña Baja

- 17 de febrero, Martes de Carnaval (conforme acuerdo de cambio de la Festividad del San José del 19 de marzo).
- 7 de octubre: Festividad de Nuestra Señora del Rosario (miércoles).

#### 4. HORARIO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DEL IAC

a. Sede del IAC e IACTEC.

Permanecerán abiertas desde las 6:00 horas hasta las 21:00 horas de lunes a viernes no festivos, sin perjuicio de la ampliación de horarios que ocasionalmente pudiera derivarse de las necesidades de servicio y que deberán ser comunicadas a la Dirección.

b. Centro de Astrofísica de La Palma

Establecerá la correspondiente adaptación considerando sus peculiaridades, que deberán remitir al Comité de Dirección.

c. Observatorios del Teide y del Roque de los Muchachos

Permanecerán abiertos los 365 días del año, las 24 horas del día, salvo excepción.

Centro de trabajo	Horario apertura (L-V no festivos)
Sede Central/IACtec	6:00 a 21:00 h.
Centro de Astrofísica La Palma	Según necesidades
Observatorios de Canarias	24 horas / 365 días

#### 5. JORNADA DE TRABAJO

a. Duración de la jornada general cómputo semanal y anual

Personal funcionario y laboral: La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.635 horas anuales en la Isla de Tenerife y 1.635 en la Isla de La Palma.

La duración de la jornada general del personal funcionario con especial dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.744 horas anuales en la isla de Tenerife y 1.744 en la isla de La Palma.

(Tenerife: 218 días laborables x 7.5/8 horas) (218 = 365 días – 147 no laborables (12 días festivos en días laborables + 22 días de vacaciones+ 104 sábados y domingos+ 7 días de asuntos propios+ 24 y 31 de diciembre).

(La Palma: 218 días laborables x 7.5/8 horas) (218= 365 días – 147 no laborables (12 días festivos en días laborables + 22 días de vacaciones+ 104 sábados y domingos+ 7 días de asuntos propios + 24 y 31 de diciembre).



Tipo de personal	Jornada semanal general (h)	Jornada anual (h)
Laboral	37,5	1635
Funcionario	37,5	1635
Funcionario especial dedicación	40	1744

#### b. Horario de la jornada general

Para el cómputo de la jornada establecida se estará a lo previsto en el apartado 6.

El personal tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche el personal afectado disfrutará de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas.

#### Personal de convenio

El horario **fijo** de presencia en el puesto de trabajo será de **9:00 a 14:30** horas de lunes a viernes. El tiempo restante se realizará en horario **flexible**, entre las **7:00 y las 9:00** de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00 horas de lunes a jueves, así como entre las **14:30 y las 16:30** horas los viernes.

#### Personal fuera de convenio y funcionario

El horario **fijo** de presencia en el puesto de trabajo será de **9:00 a 14:30** horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario **flexible**, entre las **7:00 y las 9:00** horas y entre las **14:30 y las 20:00** horas de lunes a viernes.

Tipo de personal	Horario fijo (L-V) (h)	Pausa horario fijo	Horario flexible (h)
Laboral de convenio	9:00 a 14:30	30 min jornada diurna 2 pausas de 20 min. Jornada nocturna	7:00 a 9:00 (L-V) 14:30 a 18:00 (L-J) 14:30 a 16:30 (V)
Laboral fuera convenio y funcionario	9:00 a 14:30	30 min jornada diurna 2 pausas de 20 min. Jornada nocturna	7:00 a 9:00 (L-V) 14:30 a 20:00 (V)

#### c. Jornada intensiva de verano

Quienes lo deseen, **entre el 16 de junio y el 15 de septiembre**, ambos inclusive, podrán realizar una jornada de trabajo intensiva de seis horas y media diarias, para el personal laboral y funcionario y siete horas diarias para el personal funcionario de especial dedicación.

Por motivos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, el personal del IAC con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta



modalidad de jornada intensiva desde el **1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año**. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este

Durante este periodo, el horario fijo de permanencia será entre las **9:00 y las 14:00** horas.

El Centro de Atención al Usuario (CAU) de los Servicios informáticos Comunes (SIC) garantizarán, en su caso, una ventana de servicio entre las 9:00 a las 14:00 horas.

La reducción de jornada que se pueda producir se recuperará **obligatoriamente** dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos y a lo largo de todo el año natural, respetándose en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.

Tipo de personal	Periodo	Duración jornada intensiva	Horario fijo (h)
Laboral y funcionario	16 de junio a 15 de septiembre	6 horas y 30 minutos	9:00 a 14:00 (L-V)
Funcionario de especial dedicación	16 de junio a 15 de septiembre	7 horas	9:00 a 14:00 (L-V)
Personal con descendientes o personas tuteladas menores de 12 años o personas con discapacidad igual o superior al 33 %	1 de junio a 30 de septiembre	6 horas y 30 minutos	9:00 a 14:00 (L-V)

#### d. Jornada intensiva de Navidad

Quienes lo deseen, durante el periodo de vacaciones escolares que establezca el calendario escolar para los centros de enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias, podrán realizar una jornada de trabajo intensiva de seis horas y media diarias y de siete horas diarias para el personal funcionario de especial dedicación.

Durante este periodo, el horario fijo de permanencia será entre las **9:00 y las 14:00** horas.

El Centro de Atención al Usuario (CAU) de los Servicios informáticos Comunes (SIC) garantizarán, en su caso, una ventana de servicio entre las 9:00 a las 14:00 horas.

La reducción de jornada que se pueda producir se recuperará **obligatoriamente** dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos y a lo largo del año natural en el que se produzcan, respetándose en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.



#### e. Jornada intensiva de Semana Santa

Quienes lo deseen, durante los días 30, 31 de marzo y 1 de abril podrán realizar una jornada de trabajo intensiva de seis horas y media diarias y de siete horas diarias para el personal funcionario de especial dedicación.

Durante este periodo, el horario fijo de permanencia será entre las **9:00 y las 14:00** horas.

El Centro de Atención al Usuario (CAU) de los Servicios informáticos Comunes (SIC) garantizarán, en su caso, una ventana de servicio entre las 9:00 a las 14:00 horas.

La reducción de jornada que se pueda producir se recuperará **obligatoriamente** dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos y a lo largo de todo el año, respetándose en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.

#### f. Jornada recuperable de Carnaval

Quienes lo deseen, podrán solicitar permiso el lunes de Carnaval siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Esta jornada se recuperará obligatoriamente dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos y a lo largo de todo el año, respetándose en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.

El Centro de Atención al Usuario (CAU) de los Servicios informáticos Comunes (SIC) garantizarán, en su caso, una ventana de servicio entre las 9:00 a las 14:00 horas.

#### g. Seguimiento jornadas intensivas y recuperables

Las personas responsables harán un seguimiento del cumplimiento de la recuperación de dichas jornadas y horarios intensivos del personal a su cargo.

#### h. Jornadas especiales

Respecto al personal que desempeñen labores de observatorio de alta montaña, será de aplicación los horarios y jornadas previstos, conforme a lo establecido al amparo del artículo 30 del Convenio Colectivo.

El personal funcionario que se encuentre destinado en unidades organizativas que realice funciones de apertura de centros de trabajo, comunicaciones, mantenimiento, registro general y otros servicios de apoyo científico y técnico, ajustará su jornada y horario a las necesidades excepcionales que pudieran derivarse del desempeño de su cargo.





## 6. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Para que la flexibilidad establecida en el apartado 5.b) sea efectiva y suponga realmente una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, la jornada establecida en dicho apartado se computará de tal forma que no quede cerrada en el viernes de cada semana, sino que su cómputo se arrastrará semana tras semana, y dentro del siguiente marco:

- El horario fijo de presencia en el trabajo, en ningún caso, puede entenderse como periodo mínimo de trabajo efectivo.
- No se podrá realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo.
- La compensación de horas se podrá realizar de un mes a otro, si bien, no se podrá arrastrar un saldo, ya sea positivo o negativo, superior a 12 horas.

### a. Conciliación por personas a cargo con discapacidad hasta primer grado

El personal que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de **dos horas de flexibilidad horaria diaria** sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

### b. Conciliación por personas a cargo mayores, descendientes menores de 12 años, con discapacidad o enfermedad grave hasta segundo grado.

El personal que tenga a su cargo personas mayores, descendientes menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en **una hora diaria el horario fijo** de jornada que tengan establecida.

### c. Conciliación en familias monoparentales

Excepcionalmente, el Director podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de **dos horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.



d. Ausencia del trabajo: descendientes con discapacidad o con necesidades educativas especiales (NEAE)

El personal que tenga descendientes con discapacidad o con necesidades educativas especiales (NEAE) tendrá 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.

e. Bolsa de horas anual para el cuidado de descendientes menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado

Se podrá disponer de una bolsa de horas de hasta el 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Esta medida de flexibilidad, no sustituye a los permisos ni licencias existentes en esta materia cuando se justifique la causa.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en **todo caso**, una declaración responsable del empleado o empleada público.

## 7. JORNADA REDUCIDA

a. Por interés particular

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones.



Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria.

El reconocimiento de esta modalidad de jornada reducida estará condicionado a las necesidades de servicio.

#### b. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma unidad generen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas basadas en el correcto funcionamiento de los servicios.



#### c. Situaciones de violencia de género

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.

#### d. Adaptación de la jornada tras un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Se podrá conceder esta adaptación cuando la misma 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.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación. La Dirección resolverá sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Dirección podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

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

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

### 8. VACACIONES ANUALES

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

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

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

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 8, se podrán solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días **15 de junio a 15 de septiembre**, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, suspensión del contrato por nacimiento o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior



No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso por nacimiento y cuidado de menor, lactancia acumulada, situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia, o incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

#### 9. ASUNTOS PARTICULARES Y 24/31 DICIEMBRE

A lo largo de cada año se tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

**Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.** El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días 24 y 31 de diciembre **podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.**

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas del IAC, a excepción de los servicios de información y registro general. En estos casos se establecerán por los responsables, fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

El apartado 9.8 de la Resolución de 28/02/2019 establece que los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como **máximo un día** de permiso, cuando durante dicho año



alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan con el sábado. En 2026, una fiesta de ámbito nacional coincide con sábado. Dicho día adicional de permiso se incorporará al contingente de 2026 provisionalmente a la espera de confirmación por la Secretaría de Estado de Función Pública.

#### 10. TIEMPO PARA LA FORMACIÓN

El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El IAC podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

- a)** Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración. (Art. 34.j Convenio Colectivo: no podrán exceder en conjunto de doce días al año).
- b)** Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el primer párrafo de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.
- c)** Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.



## 11. CONTROL DE CUMPLIMIENTO

Las personas responsables de las unidades exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aun debidamente justificados, el tiempo de ausencia, será recuperado según las indicaciones dadas en cada uno de ellos.

La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, y modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

## 12. ENTRADA EN VIGOR

Previa negociación por parte de D. Jesús Burgos Martín y D.ª Ángeles Quintana Pérez en nombre de la Dirección y los delegados sindicales D.ª María José Rodríguez González (C.S.I.F.) y D. Cristóbal Morell Delgado (U.G.T.), estando por tanto representados todos los sindicatos que conforman el Comité de Empresa y con la correspondiente aprobación por el Director del IAC, este calendario se expondrá en la web del IAC.

El presente calendario laboral entrará en vigor el día siguiente al de su firma y publicación interna.

El Director

Fdo. Dr. Valentín Martínez Pillet