

CLÁUSULAS DE PERSONAL

IEHPA

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA INSTITUTO DE ESTUDIOS
SOBRE LA HACIENDA PÚBLICA DE ANDALUCÍA, M.P.

CONTENIDO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	2
CLÁUSULAS DE PERSONAL.....	4
1ª.- <i>RETRIBUCIONES</i>	4
2ª.- <i>LUGAR DE TRABAJO</i>	4
3ª.- <i>SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD</i>	4
4ª.- <i>INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL</i>	5
5ª.- <i>JORNADA LABORAL Y HORARIO</i>	5
6ª.- <i>JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES</i>	8
7ª.- <i>HORAS EXTRAORDINARIAS</i>	9
8ª.- <i>VACACIONES</i>	10
9ª.- <i>ASUNTOS PROPIOS</i>	11
10ª.- <i>FESTIVOS</i>	12
11ª.- <i>PERMISOS POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</i>	12
12ª.- <i>MODALIDAD DE TRABAJO NO PRESENCIAL. PROGRAMA PILOTO DE TELETRABAJO</i>	17
13ª.- <i>DIETAS E INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO</i>	18

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Con fecha 20 de julio de 2018, se publicó en BOJA el Acuerdo de 17 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

El citado Acuerdo contempla una serie de medidas que deben ser incorporadas en los respectivos convenios o acuerdos a efectos de su aplicación conforme a las instrucciones publicadas en la Resolución de 25 de septiembre de 2018 de la entonces Dirección General de Planificación y Evaluación.

En base a dicha Resolución, el 3 de mayo de 2019, la Fundación Pública Andaluza Instituto sobre la Hacienda Pública de Andalucía (en adelante la Fundación), solicitó autorización para incorporar a sus cláusulas de personal las medidas relacionadas en el Acuerdo.

En respuesta a dicha solicitud, el 26 de julio de 2019 la Fundación recibió informe favorable de la Secretaría General para la Administración Pública y de la Secretaría de Regeneración, Racionalización y Transparencia con determinadas consideraciones que han sido atendidas para la elaboración de estas cláusulas.

II

Así mismo, el Acuerdo recoge en su apartado sexto, punto 3, 1º, el establecimiento de la jornada laboral ordinaria en 35 horas para todo el personal del sector público andaluz. En este sentido, el 29 de mayo de 2019, la Fundación solicitó informe preceptivo a la Secretaría General para la Administración Pública y a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia, sobre la aplicación de la jornada laboral ordinaria correspondiente al personal de la Fundación.

Con fecha 30 de enero de 2020, la Secretaría General para la Administración Pública y a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia emiten informe con opinión no favorable sobre la aplicación de la jornada laboral ordinaria de 35 horas dados los efectos previstos en el artículo 24.2 de la ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020.

Dicho informe concluye que, con respecto a la jornada de trabajo ordinaria en el sector público, hay que atenerse a lo que establece la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la ley 6/2019, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018: “*Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media (...)*” Consideración que ha sido incluida en esta actualización del clausulado de personal.

III

Por otro lado, con la aprobación del I Plan de Igualdad de la Fundación, el pasado 20 de noviembre de 2019, se pone igualmente de manifiesto la necesidad de adecuar las cláusulas internas de personal con motivo de las actuaciones que se incluyen en su eje 3 sobre *“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cuya medida 1, de aplicación para el año 2020 conforme al cronograma aprobado, consiste en la elaboración de un documento informativo de medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, así como de los procedimientos relativos a su utilización, abordándose esta medida dentro de la actualización de las cláusulas de personal, para lo cual, conforme al acta de la reunión de la Comisión de Igualdad del pasado 6 de febrero de 2020, se constituyó un grupo de trabajo en el seno de la Comisión.*

IV

Con fecha 28 de junio de 2023, se publicó en BOE el Real Decreto-ley 5/2023, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, atendiendo al mismo se incluyen las actualizaciones pertinentes en el clausulado de personal.

V

Por tanto, a la vista de estos antecedentes, se lleva a cabo la actualización de las cláusulas de personal de la Fundación, habiendo sido informadas favorablemente por la Comisión de Igualdad en su reunión celebrada el 21 de julio de 2023.

CLÁUSULAS DE PERSONAL

1ª.- RETRIBUCIONES

1. Las variaciones anuales de las retribuciones serán iguales a las que se aprueben en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada ejercicio para el personal funcionario de la Junta de Andalucía, de similar nivel profesional.
2. El devengo y retribución de la antigüedad serán iguales a las establecidas para el personal funcionario de la Junta de Andalucía de similar nivel profesional.

2ª.- LUGAR DE TRABAJO

El desempeño de las funciones del trabajador/a se realizará en los lugares de trabajo que determine la Fundación en cada momento, dentro de su ámbito de actuación, atendiendo a las necesidades del servicio.

3ª.- SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD

El/la trabajador/a tiene y asume la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la Fundación a la que tenga acceso, durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en el sistema de tratamiento de la información de la Fundación. Esta obligación subsistirá aun después de finalizada la relación laboral.

Así mismo, asume el compromiso de conocer y cumplir lo dispuesto en el Protocolo Interno de Protección de Datos, que contiene la política de seguridad de la información que la Fundación espera sea observada íntegramente, establecida conforme a lo dispuesto en la legislación vigente de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La persona empleada colaborará en la protección de la seguridad de la información, procurando evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, y a poner en conocimiento de la Fundación cualquier incumplimiento que advirtiese o del que tuviese conocimiento en relación con los deberes de seguridad y confidencialidad y, en general, de cualquier incidencia que pudiera o creyese que pudiera poner en peligro de cualquier forma la seguridad y confidencialidad de los datos de carácter personal tratados por la misma.

4ª.- INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL

1. De acuerdo con el ámbito de aplicación regulado en el artículo 2.1.g) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el personal de la Fundación está sujeto a dicha Ley, así como, a la legislación vigente que regula las competencias y procedimientos en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del Sector Público Andaluz.

2. El ejercicio de una segunda actividad pública o privada requerirá, con carácter previo a su inicio, autorización o reconocimiento de compatibilidad por el órgano competente, salvo las actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

El personal de la Fundación, conforme al artículo 1 de la Ley 53/1984, no podrá compatibilizar su actividad pública “con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia”. Se contempla la posibilidad de compatibilizar el puesto de trabajo en la Fundación con determinadas actividades privadas siempre que haya reconocimiento para ello (artículo 14 de la Ley 53/1984) y que se cumplan los requisitos establecidos en la norma. Para realizar otras actividades públicas o privadas se tendrá que solicitar con carácter previo la correspondiente autorización o reconocimiento de compatibilidad en los términos establecidos en la norma.

3. El/la trabajador/a declarará al inicio de la relación laboral, bajo su expresa responsabilidad, que no incurre en ninguno de los supuestos de incompatibilidad o que ha realizado los trámites de solicitud de compatibilidad correspondientes. En el caso de que las circunstancias que fueron declaradas sea vean alteradas, será responsabilidad de el/la trabajador/a regularizarlo y comunicarlo a la Fundación.

5ª.- JORNADA LABORAL Y HORARIO

5.1 Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo que con carácter general se preste por el personal de la Fundación se computará semanalmente de lunes a viernes.

2. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de promedio de cómputo anual. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

3. Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se dispondrá de una pausa de treinta minutos que computará como trabajo efectivo.

5.2 Horario.

1. El horario establecido para la realización de la jornada ordinaria será el siguiente:

- Por la mañana entre las 7:30 y las 15:30 horas.
- Por la tarde entre las 15:00 y las 20:00 horas para la recuperación derivada de la flexibilidad horaria, así como para la derivada del uso de la bolsa de horas de libre disposición regulada en el apartado 5.4.

2. Será de obligatoria presencia el horario comprendido entre las 9:00 y las 14:00 horas.

3. Existirá flexibilidad horaria de una hora y treinta minutos de duración como máximo que podrá utilizarse entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 15:30 horas.

4. Los excesos o defectos horarios sobre la jornada ordinaria que se produzcan en aplicación de la flexibilidad, se compensarán como máximo hasta el final del mes natural siguiente.

5.3. Supuesto especial de flexibilidad horaria.

Las empleadas y empleados que tengan a su cargo hijos e hijas de hasta doce años, inclusive, personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar hasta en una hora diaria el horario de obligada permanencia. A estos efectos, el concepto de enfermedad grave será el descrito en el apartado 10.10 de este clausulado.

Las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

5.4.- Bolsa de horas de libre disposición.

1. El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

2. La bolsa de horas de libre disposición será de un máximo del cinco por ciento de la jornada anual y se generará al comienzo de cada año, pudiendo disponer de la totalidad de la bolsa de horas desde el inicio del año natural.

3. Estas horas de libre disposición deben recuperarse en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del disfrute de la misma; en este sentido, las horas dispuestas a la finalización del año natural podrán recuperarse en el mismo plazo de tres meses, durante el año natural siguiente.

4. Las horas que se recuperen no podrán volver a generar un saldo de horas adicional al que reste de disfrute en cada periodo anual.

5. Atendiendo a las necesidades de cada servicio y con carácter extraordinario, las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón relacionada con el fin concreto de esta bolsa y debidamente justificada.

6. En todo caso, la bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria que en ningún caso podrá sustituir los permisos previstos para el amparo de las situaciones en las que se pretenden justificar las horas.

7. Asimismo, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo del servicio. Con este fin, el uso de la bolsa de horas, salvo en supuestos de urgente necesidad, requerirá un preaviso mínimo de tres días hábiles ante el/la responsable del proyecto o servicio así como a Recursos Humanos, debiéndose presentar la solicitud acompañada de la correspondiente justificación, en caso de estar en posesión de la misma, o de una declaración responsable de la persona interesada justificando las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El/la responsable del proyecto o servicio la concederá siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

De concurrir simultáneamente en un mismo proyecto o servicio varias personas que soliciten esta acumulación, podrán establecerse limitaciones para su disfrute en iguales fechas si así lo precisa la organización del trabajo.

8. La bolsa de horas de libre disposición sólo podrá generarse a solicitud expresa de parte interesada.

5.5. Reducciones de jornada.

1. Jornada de trabajo reducida por causa festiva.

Durante un periodo máximo de cuatro días en la feria local, en el periodo navideño (desde el 24 de diciembre al 6 de enero) y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en 1 hora al día a su finalización.

2. Jornada de trabajo reducida en periodo estival.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo se realizará en horario de 8:00 a 14:30 horas, existiendo flexibilidad horaria en los márgenes establecidos en el apartado 5.2.3.

3. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

a) Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

b) Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

c) El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

- De un mínimo del cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.
- De un mínimo del veinte por ciento, la tercera semana.
- De un mínimo del diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

4. Para facilitar el proceso de recuperación, la persona interesada podrá solicitar la acumulación en las dos primeras semanas del tiempo máximo de reducción que corresponda de acuerdo con los porcentajes antes indicados. Asimismo, con dicha finalidad, podrá solicitar una adaptación del horario en el que debe cumplir la jornada, o bien, la concentración de la misma en menos de cinco días semanales.

5. Estas formas de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederán a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad

6ª.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES

6.1. Justificación de ausencias.

1. Todas las ausencias o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornada y horario, deberán ponerse en conocimiento del/la responsable del proyecto o servicio, así como a Recursos Humanos.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad del personal en las que se aleguen causas de enfermedad, cuando sean de hasta tres días naturales, y otras causas sobrevenidas e imprevistas requerirán el aviso inmediato a la persona responsable del proyecto o servicio, así como declaración responsable o justificante médico, en su caso, que se notificará a Recursos Humanos.

3. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de las personas referidas en los puntos anteriores de exigir en cualquier momento la justificación oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte médico de baja y los sucesivos de confirmación. Debiendo presentar los partes médicos de baja y de confirmación de baja dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición.

4. La presentación del parte de alta médica se aportará en un plazo de veinticuatro horas desde la fecha de su expedición.

5. Sin perjuicio del reflejo que deba tener a través de los medios de control mecánico o informático que se establezcan, todas las incidencias a que se refiere el apartado 1 deberán ser justificadas por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

6.2. Ausencias no justificadas.

Si las incidencias no fueron justificadas en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, se procederá a la reducción proporcional de retribuciones por el tiempo no trabajado.

6.3. Ausencias por enfermedad o accidente que dan o no lugar a una situación de incapacidad temporal. Mejora voluntaria de la incapacidad temporal.

1. En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal se percibirá el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa, en cumplimiento de lo dispuesto los apartados anteriores.

2. La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social a la que tuviera derecho el personal que causara baja por Incapacidad Temporal, tanto derivada de contingencias comunes como profesionales, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas anuales.

En este sentido, el complemento a cargo de la Fundación se calculará como la diferencia entre la prestación que se percibe de la Seguridad Social y la retribución salarial mensual que correspondería si se estuviera en alta.

7ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Las horas extraordinarias, de producirse, se reducirán al mínimo indispensable. La prestación de servicios en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructural o de fuerza mayor. Se consideran estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

3. El trabajador/a será informado por su jefe/a de proyecto o servicio de la necesidad de realizar horas extraordinarias, computándolas en su registro horario a medida que las realice. Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán a Recursos Humanos mediante su aprobación por el/la responsable de proyecto o servicio, para ello el/la trabajador/a en un plazo inferior a 15 días laborables desde que finalizan las circunstancias que dieron lugar a la realización de dichas horas, solicitará su reconocimiento expreso al/la responsable del proyecto o servicio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días laborables para su aprobación. Trascurridos dichos plazos las horas extraordinarias que no hayan sido solicitadas y/o aprobadas se entenderán como no realizadas o no autorizadas respectivamente.

4. Las horas extraordinarias se compensarán siempre por tiempo de descanso en la siguiente proporción: una hora y media de descanso por cada hora de trabajo realizada preferentemente de lunes a sábado, ampliándose exclusivamente a dos si son de obligada prestación en domingo o festivo.

5. El número de horas extraordinarias pendientes de compensar a 31 de diciembre del ejercicio al que correspondan no podrá ser superior a ochenta. Para los/as trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Fundación, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

6. El período de compensación de las horas extraordinarias será fijado de común acuerdo entre el/la trabajador/a y su responsable de proyecto o servicio. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan. El período máximo de compensación será hasta el 31 de diciembre del año natural siguiente al ejercicio en el que se devengaron dichas horas extraordinarias.

8ª.- VACACIONES

8.1.- Vacaciones anuales retribuidas

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicio activo o de los días que correspondan proporcionalmente si no se completa el año de servicio activo, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día siempre que se haya generado el derecho al disfrute el primer día.

2. El período vacacional se disfrutará, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente y será fijado de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Al menos 15 días laborables se concentrará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso en días. Estas vacaciones deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 15 días hábiles para su aprobación.
- b) El resto del periodo vacacional se podrá disfrutar de forma continuada o fraccionarse en días.

3. En ningún caso, podrán ser sustituidas las vacaciones por compensaciones económicas.

4. Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado.

8.2.- Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Se establece hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones anuales en función del tiempo de servicio prestado:

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

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

9ª.- ASUNTOS PROPIOS

1. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días retribuidos de permiso por asuntos particulares o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día, y atendiendo a las necesidades del servicio. Estos días son acumulables a las vacaciones anuales.

2. El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado en todo caso a la previa autorización y a las necesidades del servicio debidamente motivadas, pudiendo utilizarlos hasta el día 15 de enero del año siguiente al que correspondan.

10ª.- FESTIVOS

Se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre. Cuando coincidan en sábado o domingo se incrementarán en dos los días de asuntos propios regulados en la cláusula 9ª.

11ª.- PERMISOS POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En todo lo relativo a permisos y reducciones de jornadas se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho.

En relación a aquellos permisos cuyos días de disfrute están previstos en días naturales, comenzarán a computarse desde el día en que tiene lugar el hecho causante si éste es un día hábil, o desde el primer día hábil siguiente al hecho causante si es un día inhábil.

11.1.- Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.

Quince días naturales a contar desde el primer día hábil siguiente. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente, antes o a partir del hecho causante, o bien, en el principio de un año desde la fecha del hecho causante, en este último supuesto siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

11.2.- Permiso por traslado de domicilio.

Sin cambio de localidad de residencia, se concederá un permiso de un día hábil, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a otra localidad.

11.3.- Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación.

Las empleadas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

11.4.- Permiso por conciliación con relación al derecho de formación.

Durante el disfrute del permiso establecido en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho a participar en los cursos de formación que se convoquen en la Fundación.

11.5.- Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

11.6.- Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Una vez agotado el periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo por nacimiento para la madre biológica o adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

11.7.- Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Una vez agotado el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de la Fundación dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso regulado conforme a la legislación básica estatal vigente, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo caso de parto, adopción o acogimientos múltiples.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso es intransferible al otro progenitor y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o de forma interrumpida, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, guarda, adopción o acogimiento.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

11.8.- Permiso por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de catorce meses.

El personal podrá disfrutar de un permiso de una hora de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que se podrá dividir en dos fracciones. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora al inicio o final de su jornada con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la Fundación.

11.9.- Permiso enfermedad infecto-contagiosa de hijas o hijos, personas sujetas a tutela, a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de nueve años.

El permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas, personas sujetas a tutela ordinaria, así como personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que sean menores de nueve años, será de 1 día laborable.

11.10.- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica.

A efectos del presente permiso se entiende por enfermedad grave las previstas en el Anexo de la Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad laboral.

Asimismo, el concepto de enfermedad grave comprende:

1. Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.
2. El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.
3. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b) Dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad incluida la pareja de hecho, por fallecimiento:
 - i. Cuando se produzca en la misma localidad: 4 días hábiles
 - ii. Cuando se produzca en distinta localidad: 5 días hábiles

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que serán debidamente ponderadas, siempre que se justifiquen las mismas.

A efectos del cómputo de este permiso, se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia de quien lo solicita.

11.11.- Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Se aplica en los siguientes términos:

El personal 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. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

11.12.- Permiso por cuidado de hijos e hijas menores con cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos,

melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Fundación, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

11.13.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.

Será titular de este permiso la empleada que sea víctima de violencia de género.

Tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, las faltas de asistencia, totales o parciales.

Asimismo, las titulares de este permiso, 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 el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

11.14.- Permiso a las víctimas de terrorismo.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores y 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 personal de la Fundación y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal de la Fundación amenazado 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.

11.15.- Excedencia por cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluida la pareja de hecho (debidamente acreditada) que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

11.16.- Permisos no retribuidos.

El personal con un año mínimo de antigüedad tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a un permiso sin retribución con una duración mínima de 15 días, siempre que la duración acumulada no exceda de 3 meses cada dos años.

12ª.- MODALIDAD DE TRABAJO NO PRESENCIAL. PROGRAMA PILOTO DE TELETRABAJO

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

2. Los puestos en los que es viable el teletrabajo son aquellos susceptibles de desempeñarse fuera del centro laboral. Se basan fundamentalmente en el manejo, procesamiento y tratamiento de datos e información que no requieran un acceso frecuente a datos no informatizados y sus tareas pueden establecerse en términos de objetivos claros y definidos, en los que pueda realizarse una evaluación de su cumplimiento y para los que sea posible establecer plazos bien delimitados. No serán susceptibles de realizar en modalidad no presencial aquellos puestos de trabajo que requieran atención directa al público y que exijan para su adecuada prestación la presencia física del personal.

3. 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 en cualquier momento y a petición del trabajador/a, o cuando desde la Fundación se determine por razones de carácter organizativo o de necesidades del servicio debidamente motivadas, o varíen sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron su concesión.

4. La modalidad de trabajo no presencial se realizará según los términos desarrollados en el Programa Piloto de Teletrabajo de la Fundación. Dicho Programa tiene como objetivo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los casos en los que sea necesaria una mayor flexibilidad realizando de forma temporal parte de la jornada laboral fuera del centro de trabajo y en el horario que se pacte, sin que ello repercuta en la calidad del servicio.

5. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

En ningún caso la prestación del servicio en modalidad no presencial determina una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

13ª.- DIETAS E INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Respecto de las dietas e indemnizaciones que el personal tenga derecho a percibir en razón del servicio que preste se estará a lo dispuesto en el Decreto 157/2007, de 29 de mayo (y sus futuras modificaciones), por el que se modifica el Decreto 54/1989, de 21 de marzo. Así como en la Orden de 11 de julio de 2006.