

MODIFICACIÓN DE LAS BASES GENERALES PARA LA APLICACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL DEL EJERCICIO 2021.

El contenido de las bases incluidas en este documento será de aplicación a todo el personal del CLPU para el ejercicio 2021, no generando ningún derecho ni obligación más allá del ejercicio indicado.

Se respetarán el resto de derechos y condiciones particulares de cada trabajador/a, lo contemplado en la legislación vigente (Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Resolución de 28 de febrero de 2019 y resto de normativa de aplicación) así como del régimen de condición más beneficiosa para el trabajador (ET-art 3.3).

Jornada Laboral y Horario:

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.662 horas y 45 minutos.

Tras la publicación de la Resolución del Director de fecha 7 de septiembre de 2021 se reestablece la modalidad de trabajo presencial sin perjuicio de la posibilidad de prestación del servicio a distancia hasta un máximo del 20% de la jornada laboral, siendo siempre aplicable las bases aquí establecidas.

Se establecen dos tipos de jornadas: general partida de 08:00 horas y jornada intensiva de 07:00, según el calendario de planificación de actividad actualizado y que se adjunta a este documento. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Durante la **jornada general partida, el horario fijo** en el puesto de trabajo será de 9:30 a 17:00 horas, de lunes a viernes, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora.

El resto de la jornada, hasta completar las horas semanales establecidas, se realizará en horario flexible entre las 8:00 y las 9:30 horas y entre las 17:00 y las 18:00 horas, de forma organizada para que cada Área garantice el servicio que debe prestar.

En caso de que no fuera necesario que la totalidad de la plantilla de algún área realizara este tipo de jornada los viernes, parte del personal podría realizarla como jornada intensiva, sin menoscabo de la realización del cómputo de horas establecido.

Durante la **jornada intensiva** de trabajo, **el horario fijo** en el puesto de trabajo será de 8:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, a razón de siete horas continuadas de trabajo. El resto de la jornada, hasta completar las horas semanales establecidas, se realizará en horario flexible entre las 8:00 y las 8:30 horas y entre las 15:00 y las 15:30 horas, de forma organizada para que cada Área garantice el servicio que debe prestar.

En caso de que no fuera posible la coordinación en cada área para atender el servicio, será la dirección, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la que determine la distribución horaria del personal afectado atendiendo a las necesidades del servicio y las funciones del Centro.

Lo jornada intensiva de verano estará comprendida entre el 05 de julio y el 1 de octubre, ambos incluidos y del 13 al 30 de diciembre, ambos incluidos.



Vacaciones y permisos

Se establecen **22 días hábiles de vacaciones**, 10 de los cuales han sido designados por el Centro para una mejor optimización del desarrollo de la actividad y que figuran indicados en el calendario de planificación de actividad adjunto.

El resto se disfrutarán a libre elección del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En cualquier caso, las fechas de disfrute de estas vacaciones se planificarán provisionalmente en el plazo de quince días desde la remisión del Calendario Laboral, pudiendo producirse variaciones a petición del trabajador, siempre que éstas se realicen con la antelación suficiente y atendiendo a criterios organizativos dentro de cada área.

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 del año siguiente.

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 o con los permisos de maternidad o paternidad 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 de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, 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.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Además, se tendrá derecho a **6 días por asuntos particulares**. Con carácter general, tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. No obstante, si las condiciones del servicio lo permitieran, podrían acumularse a los días de vacaciones previa autorización.

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 del año siguiente.

Se considera un **único día de asuntos propios** adicional en compensación de los festivos nacionales que coincidan con días no laborables (sábados y domingos), siempre que sea el caso.



Los días **24 y 31 de diciembre** se consideran no laborables. El **12 de abril** con motivo de la celebración del lunes de aguas, el horario será el de jornada intensiva.

Además, los trabajadores del CLPU tendrán derecho a los permisos recogidos en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, incluyendo además el derivado de la hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

A los efectos de aplicación de dichos permisos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Los sábados no serán considerados días hábiles
- Se considera que concurre el supuesto de “distinta localidad” cuando el trabajador deba desplazarse a una provincia distinta de la de trabajo y/o residencia.
- Los permisos se iniciarán el día hábil en el que se produzca el hecho que los genera. Si el hecho se produjera en día inhábil, el permiso se iniciará el primer día hábil posterior al mismo. Quedan exceptuados de este supuesto los casos de hospitalización de larga duración (aquella que supere los 10 días naturales). En este caso el permiso empezará a contar en el momento en que el empleado lo necesite, si bien su disfrute se hará de forma consecutiva.
- Cuando el hecho causante se produzca durante la jornada laboral del trabajador, y el empleado complete su jornada laboral, el derecho del disfrute del permiso empezará a computar el día siguiente hábil. En caso de que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo sin haber finalizado su jornada, el permiso podrá computar ese mismo día, o bien el trabajador podrá optar por hacer uso de la bolsa de horas de hasta el 5% de su jornada anual.
- Si el hecho causante se produce durante las vacaciones del trabajador, las vacaciones quedan suspendidas y se produce el inicio del permiso.

Horas extraordinarias

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. En caso de fuerza mayor que obligue a su realización, tendrán carácter voluntario, autorizadas por el Director (o por el Gerente en su ausencia) a petición del responsable del área. Dicha autorización debe quedar reflejada por escrito.

Se compensarán a razón de 1.5 h por 1 h extraordinaria. En caso de horas nocturnas (entre 22:00 y 06:00), de festivo (sábado, domingo o festivo) o coincidiendo con un periodo vacacional se compensarán a razón de 2 h por 1 h. Las horas extraordinarias se computarán como el exceso de la jornada laboral en cómputo anual. Estas compensaciones al igual que la autorización quedarán reflejadas por escrito.

Medidas de conciliación

Se implementarán a petición del interesado las medidas en esta materia recogidas en la Resolución de 28 de febrero de 2019 en la forma que en la misma se determine, siempre que concurren las circunstancias legalmente establecidas.

Aquellos trabajadores que soliciten o prevean solicitar la extensión de la jornada reducida (07:00 horas) por motivos de conciliación deberán avisar con el suficiente preaviso para que la recuperación de esas horas se produzca del modo más eficiente. Idealmente, se preavisará al solicitar las vacaciones. La recuperación de las horas se acordará entre los interesados y cada jefe de Área/Sección.



Justificación y Cómputo de Ausencias / Control y seguimiento de la jornada de trabajo y horario

Conforme a lo indicado en el apartado 11 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, todo el personal del CLPU **deberá registrar** en el sistema de control horario **TODAS las entradas y salidas** correspondientes a su modalidad de jornada ya sea presencial o no presencial, en especial los tiempos de ausencia, descanso y pausas. Aleatoriamente (con la participación de los delegados de personal si así lo quisieran) se podrán hacer comprobaciones sobre el cumplimiento de este requisito.

TODAS las entradas y salidas del edificio deben ser registradas por el terminal, NO pudiéndose realizar ninguna de ellas a través del portal del empleado, salvo incidencias con el mismo o prestación de servicio a distancia.

Se computará como tiempo de trabajo la **ausencia parcial** en caso de asistencia al centro de salud, hospital o prueba médica para el propio trabajador por el tiempo necesario si se justifica documentalmente la **asistencia y hora de la cita** en caso de consulta o prueba médica y la **imposibilidad de realizarla fuera del horario laboral**.

En caso de **ausencia total** de la jornada por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte de baja se permitirá una ausencia de hasta 4 días al año por enfermedad siempre que no sean más de 3 consecutivos. Las ausencias deberán notificarse inmediatamente a su superior jerárquico y al departamento de recursos humanos y justificarse con el correspondiente informe médico, no descontándose estas horas del cómputo anual de horas a realizar.

Los trabajadores podrán disponer de una **bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual** de cada empleado, para los casos de asistencia al centro de salud, hospital, prueba médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y para el cuidado de hijos 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.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable de la manera más eficiente, siendo acordada la recuperación entre los interesados y cada jefe de Área/Sección. Para dicho acuerdo, la presencia de los delegados de personal puede ser requerida por cualquiera de las dos partes.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria una declaración responsable del trabajador o en su caso el pertinente informe médico o el justificante de la cita médica, **no autorizándose las ausencias** para asuntos que puedan realizarse **fuera de la jornada laboral**.

En los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o Estatuto Básico del Empleado Público relativos a sucesos familiares se extenderán a las parejas de hecho, con la justificación correspondiente.

Salamanca septiembre 2021

El Director del CLPU



