

***CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA
OBSERVATORI VALENCIÀ DEL CANVI CLIMÀTIC PARA LOS AÑOS 2019-2020***

ÍNDICE

CAPÍTULO I	5
Artículo 1. Ámbito fundacional	5
Artículo 2. Ámbito personal	5
Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia	5
Artículo 4. Criterio de interpretación	6
Artículo 5. Sustitución de condiciones	6
Artículo 6. Cláusula de garantía “Ad Personam”	6
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas	6
Artículo 8. Irrenunciabilidad	6
Artículo 9. Comisión Paritaria	7
Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria	7
Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos colectivos	8
Artículo 12. Comisión negociadora	9
Artículo 13. Mesas técnicas	9
Artículo 14 Vinculación a la totalidad	9
CAPÍTULO II	9
Tiempo de trabajo	9
Artículo 15. Calendario laboral	9
Artículo 16. Jornada laboral	10
Artículo 17. Horario de trabajo	11
Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación	12
Artículo 19. Flexibilización del horario laboral	14
Artículo 20. Reducciones de la jornada	14
Artículo 21. Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior	16
Artículo 22. Control horario y su cumplimiento	17
Artículo 23. Tiempo efectivo	17
Artículo 24. Pausa entre jornadas	18
Artículo 25. Penosidad horaria	18
Artículo 26. Justificación de ausencias	18
CAPÍTULO III	20
Sección Primera	20
Permisos, Licencias, Vacaciones	20
Artículo 27. Cómputo de permisos y licencias	20
Artículo 28. Acreditaciones	20
Artículo 29. Permisos	20

Artículo 30. Procedimiento de tramitación de los permisos	25
Artículo 31. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género	25
Artículo 32. Protección de la mujer	29
Sección Segunda	29
Artículo 33. Licencias con Retribución	29
Artículo 34. Licencias sin Retribución	30
Sección Tercera	32
Artículo 35. Duración de las vacaciones	32
Artículo 36. Régimen de disfrute de las vacaciones	33
Artículo 37. Solicitud de vacaciones	34
Artículo 38. Excedencias	35

ANTECEDENTES

El objeto del presente acuerdo ha sido dotar, mediante consenso entre la Fundación Observatori Valencià del Canvi Climàtic en adelante FOCC y la representación de la parte social compuesta por la totalidad de la plantilla laboral de la empresa, de un marco laboral que, partiendo de las actuales condiciones laborales fijadas por el convenio de Oficinas y Despachos, las aproximara a las reconocidas para los empleados laborales del Ayuntamiento de Valencia, a cuyo Sector Público pertenece esta Fundación. En concreto, en cuanto a tiempo de trabajo y permisos, licencias y vacaciones, que es el contenido del presente acuerdo. Y destacar la voluntad del reconocimiento del derecho de paternidad, equiparado al de maternidad.

Esta aproximación a las condiciones laborales reconocidas para los empleados laborales del Ayuntamiento de Valencia supone, además, un intento de equiparación y armonización con el sector. Introduce la novedad arriba destacada de regular una propuesta de equiparación de los permisos por maternidad y paternidad que facilite la equiparación de las madres y los padres en cuanto a las condiciones laborales ante los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento.

Las partes firmantes han alcanzado el presente acuerdo, como resultado del proceso de negociación llevado a cabo, de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica. En particular, la buena fe y la lealtad contractual. Y garantizan el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, la Fundación suspenda o modifique el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto la Fundación deberá informar a los trabajadores y las trabajadoras de las causas de la suspensión o modificación.

Además, las partes firmantes acuerdan que, en caso de nuevo acuerdo laboral para el personal del Ayuntamiento de Valencia que mejore las condiciones fijadas en el presente acuerdo, quedan emplazadas para negociar y acordar su equiparación a las nuevas condiciones laborales fijadas para el personal laboral del Ayuntamiento de Valencia.

Y en caso que dicho acuerdo contemple reducción de las horas anuales por debajo de mil seiscientos cuarenta y dos, las partes firmantes se comprometen a convocar mesa de negociación en el plazo máximo de tres meses desde su entrada en vigor, a los efectos de iniciar los trámites que permitan alcanzar nuevo acuerdo al respecto.

Este Protocolo será aprobado por el Órgano competente de la Fundación (Patronato), se publicará posteriormente en el Boletín Oficial de la Provincia y finalmente se inscribirá en el registro correspondiente.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del 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, regula las condiciones de trabajo en la Fundación Observatori Valencià del Canvi Climàtic para el personal laboral.

Artículo 2. Ámbito personal.

1.-El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio de la Fundación Observatori Valencià del Canvi Climàtic, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio tendrá efectos el día siguiente a su aprobación⁹ y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Este CONVENIO se prorrogará de año a año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Y a salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente: una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente convenio, el mismo se prorroga hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 4. Criterio de interpretación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del

Derecho.

Artículo 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de garantía “Ad Personam”.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos Convenios.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal laboral de esta Fundación.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio, sin perjuicio de aquellos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Fundación y de los trabajadores, ostentando la Presidencia el presidente de la Fundación o persona en quien delegue.

Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo por el Patronato de la Fundación.

La Comisión Paritaria de Seguimiento elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento.

La Comisión estará integrada por al menos 2 trabajadores en caso no exista representación sindical o por un miembro de cada sindicato con representación en la entidad, que a su vez podrá contar con asesores en la Comisión Negociadora y paritariamente por el mismo número de miembros por parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Las reuniones se celebrarán mensualmente, salvo si por parte de la Fundación, los trabajadores o los sindicatos si los hubiese, no se haya aportado ningún tema para el orden del día, y con carácter extraordinario, por decisión de la Fundación, por acuerdo de ésta y la parte social o por solicitud de la parte social, solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación.

Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Las actas de la Comisión Paritaria se publicarán en el espacio habilitado en la Fundación para la información a los trabajadores o cualquier otro medio habilitado al efecto una vez aprobadas. Tendrán derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes, que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar, aunque citando la parte proponente.

Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

a) Interpretar los contenidos del Convenio. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el personal. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio y con carácter preceptivo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o judiciales. Si no resuelve en el plazo de 10 días de la solicitud se resuelve sin acuerdo. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11.- Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

1.- Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2.- Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el presente Acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3.- Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4.- El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabra recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

Artículo 12. Comisión Negociadora.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 88 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Comisión Negociadora, como órgano de negociación del Convenio Colectivo entre la Fundación y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 13. Mesas Técnicas.

La Fundación podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ella, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 14. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Calendario Laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre permanecerán cerrado el centro de trabajo.

Igualmente, el personal con horario genérico quedará exento de la asistencia al trabajo el día 18 de marzo. El personal con horario especial estará a lo dispuesto en su respectivo horario; de no existir previsión alguna, también quedará exento de la asistencia al trabajo.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y 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.

El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24, 31 de diciembre y los días de las fiestas locales, los verá compensados por dos días de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponde, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando no esté incluido en su horario específico.

Anualmente se acordarán las jornadas de trabajo especiales para la semana de festividades tradicionales, así como otro tipo de medidas, que faciliten al personal la participación en las mismas.

Artículo 16.- Jornada laboral.

1. La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de la Fundación.

En desarrollo del presente acuerdo, y previa negociación en la Mesa se determinarán los horarios del personal de la fundación, tanto el horario genérico como los especiales (RPT).

2. La duración de la jornada general, queda establecida según lo descrito en la Ley de Presupuestos Generales en su Disposición adicional centésima cuadragesima cuarta que dice: *“...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, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.”*

No obstante, y a tenor de posibles modificaciones de la misma, La jornada de trabajo vendrá delimitada por lo que disponga el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como lo que pueda establecer la Ley de Presupuestos Generales respecto a la jornada del personal en el Sector Público.

3. Por razones determinadas de la actividad y para su buen funcionamiento, la Fundación establecerá los Servicios que deben realizar horarios especiales. Previa negociación, se establecerá el horario de trabajo, la flexibilidad del mismo si las necesidades del servicio lo permiten, así como las condiciones de la flexibilidad; el régimen de trabajo, régimen de vacaciones, calendarios y fiestas; y ello en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Acuerdo, el resultado de las negociaciones figurará como anexo al mismo. El personal adscrito a los servicios afectados, estará obligado a su cumplimiento.

Artículo 17. Horario de trabajo.

1. Se establece una jornada presencial de:

— 37 horas y media semanales desde la entrada en vigor del presente convenio.

De conformidad con lo establecido en al art. 16.2 del presente convenio.

La jornada de trabajo diaria del personal con horario genérico será de:

· 7 horas y 30 minutos.

La distribución de la jornada semanal se realizará:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 8,00 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 20:00 horas, de lunes a viernes.

Los horarios podrán establecer otros límite máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada.

Asimismo, de forma excepcional y atendiendo a los horarios de *realización de determinadas actividades en el centro de trabajo*, podrán establecerse otros límites de horario fijo de presencia en el puesto.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

2. Se podrán acordar jornadas especiales para las festividades tradicionales, así como otro tipo de medidas, que faciliten al personal la participación en las mismas.

3. De la misma manera, el personal al que le sea de aplicación el presente Convenio podrá sustituir los días de libre disposición, o las horas realizadas fuera de la jornada que tendrían la consideración de servicios extraordinarios, por su equivalente en saldo positivo para su incorporación a su bolsa horaria. El Servicio de Personal de la Fundación, realizará el control y las comprobaciones oportunas de lo expuesto en este punto.

Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.

1. Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar y Previa autorización por parte de la Fundación, los trabajadores y trabajadoras de la FOCC podrán solicitar la flexibilización de toda su jornada laboral entre las 8:00 horas y las 21:00 horas. Esta flexibilización no implicará jornada partida. La flexibilidad será siempre a solicitud de los trabajadores y no afectará al normal funcionamiento de la FOCC.

2. El personal que tenga a su cargo hijo/a o cónyuge con discapacidad, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté la/el cónyuge en condiciones de atender a la persona con disminución física o discapacidad según normativa legal, en los términos que en el presente artículo se recogen.

3. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) Cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas de 12 años o menores 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.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

- b) Dos horas diarias para quienes tengan hijas o hijos, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el 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.
- c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia de género, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

4. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

5. El personal que tenga hijos/as así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, o personas tuteladas, con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarla/o si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6. Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho 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 para estos supuestos establezca el Estatuto de los Trabajadores.

7.- Excepcionalmente, la Fundación 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.

8.- El personal al servicio de La Fundación al que se le reconozca la flexibilidad horaria del art. 18 y que realice horario genérico, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

FLEXIBILIDAD DE 1 HORA.

El horario troncal se podrá flexibilizar en una hora, tanto a la entrada como a la salida.

FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS.

El horario troncal se podrá flexibilizar en dos horas, tanto a la entrada como a la salida.

Artículo 19.- Flexibilización del horario laboral.

La flexibilidad como derecho individual del personal empleado de la Fundación, se verá limitada por la necesidad de viabilidad de la Fundación y para conjugar los derechos y obligaciones del personal, la dirección podrá consensuar entre el personal que tiene a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente el tiempo troncal, para lo que emitirá informe motivado del desarrollo de su aplicación si va en claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo; así mismo podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y preferentemente consensuando, la mejor hora o días de su recuperación.

En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su valoración.

El personal que no esté sujeto a horario genérico ejercerá la flexibilidad en los términos que se establezcan en los respectivos horarios especiales

Artículo 20. Reducciones de la jornada.

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, acreditado por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

d) Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 a), b) y c) anteriores no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

e) Tendrá el mismo derecho el empleado o empleada 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.

2. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de la Fundación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

3. Las víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones. También tendrá derecho 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 se establezcan.

4. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización del resto de la jornada.

5. Las/os empleadas/os a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de la jornada, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6. Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada, verá disminuidas proporcionalmente éstas en los periodos de lactancia.

8. Previo informe favorable de la Mutua Asistencial y/o Seguridad Social se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la/el interesada/o.

9. El personal que tenga a su cargo a sus progenitores, o a uno de ellos y sean mayores de 80 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado e) del punto primero y punto segundo de este artículo.

10.- Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.

11.- En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.

12.- La Comisión Paritaria determinará los supuestos de disfrute de estas reducciones de jornada en caso de discrepancia siempre de forma previa a la vía judicial.

Artículo 21. Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en los apartados 1.C) y 3, que serán compatibles con las restantes.

2. Si varias personas empleadas de la Fundación tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. El personal deberá informar al servicio de personal, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Al personal con la reducción de jornada prevista en el punto 3 del artículo anterior no le resultan de aplicación el punto 3.

5.- El personal que disfrute al mismo tiempo de una reducción de jornada de las dispuestas en los artículos anteriores y de un permiso para flexibilidad el horario laboral de los regulados en los artículos 18 y 19 deberá comunicar formalmente a la Fundación si dicha reducción la disfrutará al principio o al final de su jornada laboral.

Artículo 22. Control horario y su cumplimiento.

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas que establecerá al efecto la Fundación que cumplirán con lo previsto en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadido por el art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

2. La dirección colaborará en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia.

3. Los responsables de RRHH deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 27 de justificación de ausencias de este Convenio.

4. Aquel personal que tenga reconocido el permiso para flexibilizar el horario de permanencia obligatoria y registre su asistencia mediante el control de fichajes, en la jornada laboral en que se produzca un olvido en el registro del fichaje de entrada o salida, no verá computado saldo horario alguno, justificándose solamente, si procede, las horas obligatorias de dicha jornada.

Artículo 23. Tiempo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleadas/os como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. El tiempo de cambio de turno dentro de cada servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape, siempre que no se superen los 15 minutos diarios por turno con independencia de que éste compute a la entrada o a la salida según se determine en la negociación de cada calendario específico.

4. El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será sólo de 45 minutos.

6. El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.

En los casos de los horarios especiales se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.

Artículo 24. Pausa entre jornadas.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 25. Penosidad horaria.

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 21 horas y las 8 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos; la jornada se entenderá entre las 0 horas del día anterior hasta las 24 horas del mismo día.

Artículo 26. Justificación de ausencias.

1. El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o al director gerente, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, requiriéndose al personal los justificantes de dichas ausencias.

2. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas (enfermedad sin baja): El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico encargado del seguimiento y control del personal de la Fundación, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La/el interesada/o aportará a su coordinador o al departamento de administración el justificante de las ausencias expedidos por la/el facultativa/o competente o acudirá a su centro de salud o servicio médico para que, si procediese, se le expida la justificación oportuna.

En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda.

En los supuestos de enfermedad sin baja, el descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Excepcionalmente la dirección de la Fundación, si así lo valora, podrá justificar motivadamente, un día más de ausencia sin descuento.

En caso de nuevo acuerdo del Ayuntamiento de Valencia al efecto que mejore esta prestación, las partes firmantes negociarán su implantación en la Fundación.

b) Ausencias de tres o más días: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico encargado del seguimiento y control del personal de la Fundación y deberá presentar en las oficinas de Administración el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. La resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

3. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre la parte social y la Fundación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

4. Los supuestos de permisos por maternidad y/o paternidad precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por la/el facultativa/o correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso de paternidad, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita/o la/el niña/o.

5. Descuentos por incumplimiento de jornada: Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. Una vez realizada la deducción, las ausencias e incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la devolución que corresponda, la cual se efectuará cuando se tramite el correspondiente expediente, sin que éste tenga el carácter de prioritario.

CAPÍTULO III

Sección Primera

Permisos, Licencias, Suspensiones y Vacaciones

Artículo 27. Cómputo de permisos y licencias.

Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 28. Acreditaciones.

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

2.- La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial expedida por la Consellería competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.

3.- 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 el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

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

5.- La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 29. Permisos.

El personal laboral podrá disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos o en los que se establezcan reglamentariamente, de permisos, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

1. Matrimonio o unión de hecho

a) El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

b) Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. Dicho permiso podrá disfrutarse hasta doce meses después de la fecha del matrimonio o del registro de la unión de hecho.

c) El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

d) Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (el de la boda).

2. Técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se concederán permisos al personal 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.

3. Lactancia.

Se estará a lo definido en el artículo 37.4 del estatuto de los Trabajadores.

4. Médicas, asistenciales y citas en centros de educación especial.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias, de cónyuge, de menores, de personas ancianas y de personas con discapacidad física, psíquica o sensoria a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este punto, durarán el tiempo indispensable para su realización.

Se entiende por tiempo indispensable el utilizado efectivamente en los Centros a que hace referencia este punto (salud, educativos, rehabilitación, etc), y hasta dos horas a cuenta del desplazamiento del empleado/a público, debiéndose justificar en todo caso el tiempo de presencia en los citados centros. El exceso de dicho tiempo, computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.

5. Fallecimiento y enfermedad grave

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a 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.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un 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.”

- b) Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
- c) En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado.
- d) En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.
- d) En los supuestos de intervención quirúrgica de un menor de edad, aun cuando no haya ingreso hospitalario, se dispondrá del día de la intervención.

6. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

7. Traslado de domicilio habitual.

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.
2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

8. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.
2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, la Administración Autonómica o cualquier otro organismo oficial.
 - b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.
 - d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
 - e) Cumplimiento de obligaciones que generen la/al interesada/o una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Se tendrá derecho al tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

9. Por funciones sindicales o de representación del personal.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

10. Asuntos propios.

a) Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el artículo de permisos.

El personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

Cuando se produzca la jubilación del personal, a los días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en este apartado.

b) El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de su superior solicitándolo al departamento de Administración con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada, debiendo emitirse informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.

n

Los días por asuntos particulares preferentemente se solicitarán con 3 días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

c) El personal laboral temporal podrá disfrutar de permiso por la parte proporcional de los días trabajados en la Fundación.

d) Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

e) Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

f) A petición de la persona interesada, los días por asuntos particulares anuales, podrán utilizarse, una vez finalizado el año correspondiente, para compensar el saldo negativo de la bolsa anual de cada año natural, previa solicitud expresa mediante nota interior dirigida al departamento de administración.

Artículo 30. Procedimiento de tramitación de los permisos y suspensiones.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, deberán solicitarse, al menos, con 3 días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

El personal solicitará, a través de los mecanismos que se acuerden, los permisos a los coordinadores o al departamento de administración, haciendo constar la clase de permiso y su duración, adjuntando la justificación documental en los casos que se requieran.

Los permisos solicitados se comunicarán al interesado/a por medio de los mecanismos que se acuerden, justificándose y motivándose, en caso de desestimación, la causa de la misma.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación al interesado/a, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para el/la solicitante.

Artículo 31. Permisos, suspensiones y prestaciones por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

El personal laboral disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

1. Para las empleadas en estado de gestación.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

2. Por maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en especial en lo establecido en la disposición adicional vigesimosegunda y disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores y con el artículo 7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Por adopción o acogimiento.

3.1. Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en especial en lo establecido en la disposición adicional vigesimosegunda y disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores y con el artículo 7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.2. Adopción internacional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Por razón de violencia de género.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada del sector público local: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, 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.

Asimismo, las empleadas 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 el órgano competente en cada caso. Si la reducción de la jornada no supera la hora diaria no generará disminución de la retribución ni será necesaria reordenación alguna del tiempo de trabajo.

5. Por cuidado de hija/o menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Fundación para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad 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 la/el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o 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 beneficiarias/os de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la/el empleada/o 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 acogedor de carácter pre adoptivo o 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 beneficiaria/o 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 esta Fundación, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

Artículo 32. Protección de la mujer.

En los supuestos de interrupción del embarazo, con independencia de la causa que lo origine, la mujer trabajadora no deberá incorporarse a su puesto de trabajo hasta transcurridos seis días a partir del siguiente al del hecho causante.

Para colaborar en combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres, se autorizará una reducción de un tercio de la jornada de las mujeres en esta situación, sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

Sección Segunda

Artículo 33. Licencias con Retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1. Licencia para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la Fundación para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación que se adopte por la Fundación, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

2. Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional.

La Fundación podrá conceder licencia para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas, cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la fundación y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

3. Licencia por estudios

- a) La fundación podrá conceder al personal laboral, previo informe favorable del órgano competente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo.
- b) La materia elegida por el/la interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.
- c) El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.
- d) Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción del salario base.
- e) Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.
La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.
- f) En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.
- g) Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 34. Licencias sin retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

- Por interés particular.
- Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.
- Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.

1. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

- a) Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

b) Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

2.- Licencia por interés particular.

a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años, y mínima de dos días consecutivos la Fundación, previo informe podrá conceder licencia por interés particular.

b) Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

c) La Fundación, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta en el régimen de la seguridad social que corresponda.

d) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.- Licencia por enfermedad de familiares.

a) En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, con una duración máxima de un año.

b) El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad, pero no constituirá causa de alta en el régimen de la seguridad social.

c) A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional.

a) La Fundación, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

b) La Fundación, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de seguridad social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Sección Tercera

Artículo 35. Duración de las vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles. Si se toman fraccionadas ninguno de los períodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos. Este criterio no será de aplicación a 7 días hábiles por año natural que se podrán disfrutar de forma independiente.

2. En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la Fundación, fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

3. Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados por el personal, según el siguiente régimen de disfrute:

A partir de los quince años de servicio, un día hábil más.

A partir de los veinte años de servicio, dos días hábiles más.

A partir de los veinticinco años de servicio, tres días hábiles más.

A partir de los treinta años de servicio, cuatro días hábiles más.

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

Cuando se produzca la jubilación del personal, a estos días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en el punto 1 de este artículo, y tendrá derecho a disfrutarlos en función de su antigüedad.

4. A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

5. A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la/el empleada/o pública/o, tales como enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, computarán como servicios efectivos.

Artículo 36. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre, salvo lo que se establezca para los horarios especiales.

2. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

3. El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4. 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 período 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 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

5. Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. Excepcionalmente, el personal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

6. Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar su período vacacional.

7. Se tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que la/el hija/o cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras/os empleadas/os públicas/os.

Artículo 37. Solicitud de vacaciones.

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones durante los meses de julio y agosto deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute, a través de la plataforma habilitada al efecto, en el que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Para el resto de períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.

En caso de denegación deberá ser motivada.

2.- En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio de la Fundación, desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal a través de la plataforma habilitada al efecto, quien adjuntará un informe sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

La cancelación de las vacaciones a petición del trabajador opera de manera inmediata. Tras lo que el interesado deberá solicitar nuevo período de vacaciones, para su autorización.

3.- Para determinar dentro de un Departamento los turnos de vacaciones teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada Servicio de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades del Servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.

b) De no llegar a un acuerdo, se estudiará en la comisión de seguimiento la determinación de criterios objetivos (tales como conciliación de la vida familiar- *tener hijos a cargo, coincidencia de vacaciones con la pareja...*- y antigüedad en el puesto de trabajo) y en última instancia, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa según se viene realizando.

Artículo 38 Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias para el personal laboral se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Las partes firmantes se comprometen a continuar las negociaciones con el objeto de ampliar la regulación de las condiciones de trabajo del personal de la Fundación de la CV Observatori Valencià del Canvi Climàtic, especialmente, lo referente a la negociación de las condiciones retributivas en función de la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, el desarrollo de la carrera profesional y las prestaciones sociales.