



ACUERDO DE PLENO DE 26 DE ABRIL DE 2017, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS SOBRE RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en sesión celebrada el día 28 de mayo de 2013 aprobó nuevos acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y al complemento de productividad del personal al servicio de la Institución.

Dichos acuerdos se han visto modificados tanto por el Acuerdo del mismo celebrado los días 11, 16 y 17 de noviembre de 2015, como por el Acuerdo del citado órgano de la Cámara de Cuentas, celebrado los días 29 y 30 de junio de 2016.

Asimismo, han resultado afectados la redacción de algunos permisos y licencias con la publicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las presentes normas tienen por finalidad unificar la normativa dispersa en materia de personal, a la vez que se incorporan las últimas modificaciones operadas en este ámbito y, especialmente la normativa sobre las nuevas condiciones de trabajo contenidas en los referenciados acuerdos.

Por otro lado, en tanto que la Ley de la Cámara de Cuentas de Andalucía define a esta Institución como un órgano técnico dependiente del Parlamento de Andalucía, estas normas se inspiran en la regulación del mismo sobre esta materia y se completarán con las normas de desarrollo que se dicten por el Pleno de la Institución y, subsidiariamente, por el régimen general de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Consta, asimismo, que se han cumplido los trámites oportunos con las organizaciones sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 40.1 d) del TREBEP.

En consecuencia, el Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 3.1 de la Ley 1/1988 de la Cámara de Cuentas de Andalucía, así como de lo dispuesto en el artículo 10 a) del Reglamento de Organización y funcionamiento de la citada Institución, dicta las siguientes Normas sobre Régimen de jornada laboral, permisos, licencias y vacaciones.

I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estas normas serán de aplicación tanto al personal funcionario, como al personal laboral al servicio de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho, se produce la equiparación entre pareja estable y matrimonio y el conviviente al cónyuge, a los efectos de la aplicación de las presentes normas.



II.- JORNADA LABORAL

2.1.- Jornada laboral:

La jornada laboral será de 35 horas semanales efectivas, de lunes a viernes, siendo de obligada presencia la comprendida entre las 9:00 y las 14:00 horas.

Los Jefes de Equipo Coordinadores de los Departamentos de Fiscalización y de Servicio controlarán que los Departamentos y Servicios queden cubiertos en todo momento, conforme a las necesidades del Servicio.

a) El sistema establecido es el de la flexibilidad horaria. El resto de la jornada laboral se completará de lunes a viernes entre las 7 horas y 30 minutos y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 15 horas y 30 minutos, y de lunes a jueves desde las 16:00 a las 20:00 horas.

Se computará un máximo de 4 horas de tarde, excepto en el mes de agosto.

Durante el mes de agosto la parte flexible se podrá realizar, exclusivamente, entre las 7 horas 30 minutos y las 9:00 horas y *entre las 14:00 y las 15 horas y 30 minutos.*

b) En los días laborables comprendidos en la Semana Santa, la Navidad y en el período de la Feria de Sevilla, el horario laboral será de 9:30 a 14:00.

c) El cumplimiento de las 35 horas semanales se hará con carácter anual, computándose al final del año todas las horas trabajadas así como los cursos de perfeccionamiento.

d) A efectos del cómputo de la jornada habitual, los días de ausencia justificada se considerarán como de cumplimiento de 7 horas, o de la jornada que corresponda por reducción de jornada o por períodos con horario especial.

e) En caso de tener saldo negativo al final de ejercicio, la recuperación de horas podrá realizarse en el primer cuatrimestre del año siguiente.

Si una vez finalizado este cuatrimestre aún existe incumplimiento horario, esto implicará la retención proporcional en nómina que corresponda. No obstante y a petición del interesado, se podrá compensar el déficit de horas mediante la reducción de los días de asuntos particulares, de las horas extraordinarias efectivamente realizadas que estén pendientes de disfrutar, o de las 20 horas de la bolsa de conciliación de la vida personal o familiar y laboral.

f) El exceso de horas trabajadas en cómputo anual no podrá ser utilizado para compensar el defecto que se pudiera tener en el siguiente.

g) Dentro del tiempo de presencia obligatoria, se podrá disponer de una pausa de



veinte minutos, computables como de trabajo efectivo.

Todos los listados relativos al control horario se podrán visualizar por el interesado en la Intranet.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las notificaciones a los interesados se entenderán realizadas por medio de los mencionados listados.

2.2.- Horas extraordinarias:

Se consideran horas extraordinarias:

a) La jornada de trabajo realizada entre las 20:00 y las 7:00 horas del día siguiente de lunes a jueves, entre las 16:00 y las 00:00 los viernes y en sábado, domingo o festivo, tendrá la consideración de horas extraordinarias y darán lugar al disfrute de días compensatorios, independientemente del cómputo semanal de horas trabajadas.

Las horas trabajadas entre las 16:00 y las 20:00 horas de lunes a jueves, se aplicarán al horario flexible siempre que el cómputo semanal sea menor de 35 horas y una vez superado este saldo de 35 horas se aplicarán, a criterio del empleado público, bien para el cómputo de horario flexible o bien como horas extraordinarias.

En todos los supuestos, las horas extraordinarias tienen que estar previamente ordenadas y autorizadas por los Jefes correspondientes, Coordinadores y Jefes de Servicio, y notificadas al Servicio de Administración General.

La certificación de horas autorizadas podrá formalizarse a partir de la semana siguiente a su realización, siempre que se hayan completado las 35 horas semanales y antes de la acumulación de dicho mes.

b) Se respetará el descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. De tal forma que el empleado no tiene obligación de venir a trabajar hasta pasadas 12 horas de finalizar su jornada.

La jornada del día siguiente al de la realización de los servicios extraordinarios podrá ser compensada, a elección del interesado, con las horas extraordinarias realizadas. En caso contrario, la jornada deberá cumplirse por el funcionario. El empleado puede elegir entre compensar la jornada obligatoria o la jornada completa con dichas horas.

c) Cada hora trabajada entre las 16:00 y las 22:00 horas de lunes a viernes, que tenga la consideración de hora extraordinaria, se compensará con 1 hora y 45 minutos.

Las que se realicen entre 22:00 y las 07:00 horas de lunes a viernes y las trabajadas en sábado, domingo o festivo se compensarán con 2 horas.

Cuando las horas extraordinarias se utilicen para recuperar el déficit del cómputo anual, así como el horario habitual de trabajo, serán compensadas con 1 hora.



Las horas extraordinarias no darán lugar a compensación económica alguna, salvo que excepcional y justificadamente lo autorice la Comisión de Gobierno.

2.3.- Días compensatorios:

Son aquellos días de permiso que pueden disfrutar los funcionarios, como consecuencia de haber realizado servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual y que hayan sido autorizados previamente y certificados con posterioridad por el Coordinador o Jefe de Servicio.

Podrán disfrutarse hasta un máximo de 15 días anuales.

Los días compensatorios podrán disfrutarse a partir del mes siguiente al de la realización de las horas que han dado origen al citado permiso y siempre antes del 15 de enero del año siguiente en que se efectuaron, siempre de acuerdo con las necesidades del Servicio apreciadas por los responsables de los distintos Departamentos (Jefes de Equipo Coordinador y de Servicio).

No obstante, los días de permiso compensatorio que se originen por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual con horas autorizadas trabajadas en los meses de Noviembre y Diciembre, podrán ser disfrutados durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

III.- VACACIONES

3.1- Vacaciones.

Todos los empleados tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo en el año natural del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Salvo necesidades del servicio, las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, debiendo quedar garantizada la cobertura de las necesidades a atender durante el mismo con el personal que se requiera.

Excepcionalmente, a petición del interesado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá autorizarse el disfrute de las vacaciones en otro mes distinto dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. Podrán fraccionarse por días, de acuerdo con la planificación efectuada por cada Departamento.



A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada de embarazo, con el permiso de parto, de lactancia, así como con el permiso de paternidad que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, éste podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja o de los permisos citados y siempre que no hayan transcurrido más de doce meses contados a partir del final del año en que se hayan devengado.

IV.- PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

4.1 -Asuntos Particulares.

A lo largo del año, el personal al servicio de la Cámara de Cuentas tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de siete días hábiles de permiso por asuntos particulares. Además, 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.

El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

La autorización para disfrutar de días de permisos por asuntos particulares está supeditada a que lo permitan las necesidades del servicio apreciadas por los responsables de las distintas dependencias.

En aquellas fechas en que sea previsible la acumulación de peticiones de permisos de este tipo en una misma dependencia, el responsable de ésta deberá asegurar la presencia del personal suficiente para cubrir las necesidades del servicio, antes de dar su conformidad a cada solicitud.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones anuales.

4.2 -Licencia por asuntos propios.

Se podrá conceder permisos por asuntos propios sin derecho a retribución, si las necesidades del servicio lo permiten, con una duración acumulada, que en ningún caso podrá exceder de 90 días cada dos años. La enfermedad sobrevenida mientras el funcionario disfruta de esta licencia no interrumpe ni finaliza la misma.

4.3 -Traslado de domicilio.



Por traslado de domicilio se concederá un día hábil.

4.4 -Funciones Sindicales.

Para realizar funciones sindicales, o de representación del personal, en los términos contemplados en su normativa específica.

4.5 -Permisos por razones de formación.

a)- Exámenes.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública, durante los días de su celebración.

b)- Licencia por estudios.

a) Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del responsable de la unidad correspondiente. En este caso, el interesado percibirá únicamente el sueldo y, en su caso, los trienios. El interesado deberá hacer la solicitud mediante escrito dirigido a la Secretaria General, al que se acompañará el informe favorable del responsable de la unidad y justificación suficiente de las razones que motiven la solicitud.

b) Por asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función Pública, el personal funcionario y laboral podrá disfrutar de permiso por la duración de los mismos, percibiéndose las retribuciones correspondientes con cargo al organismo de formación.

c)- Permiso asistencia a cursos no organizados por la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Se conceden 40 horas al año como máximo para la realización de cursos de formación y perfeccionamiento propio, distinto de los organizados o financiados por la propia institución, siempre que el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe o con su carrera profesional en la Administración.

En este permiso no se incluye el supuesto en que el curso sea impartido, fuera de la sede, por personal de la Institución, debiendo solicitar el interesado el permiso correspondiente.

Dichas horas podrán ser superadas excepcionalmente, en aquellos casos en los que se requiera asistir a cursos de alta especialización, previa autorización especial, siempre que la gestión del Servicio o Departamento lo permita.



4.6 -Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los empleados concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargo electivo en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o Juntas de Gobierno Local que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo indispensable.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

4.7 -Permiso por la participación en procesos electorales y por ejercicio del derecho de sufragio.

Las personas candidatas a los distintos procesos electorales podrán ser dispensadas, previa solicitud de las mismas, de la prestación del servicio en sus respectivas unidades durante la campaña electoral.

Componentes de las mesas electorales:

- Presidentes/as, vocales o interventores/as: tendrán derecho a un permiso retribuido durante la jornada completa del día de la votación si no disfrutaban en tal día de su descanso



semanal, así como también a una reducción de cinco horas en su jornada del día inmediatamente posterior.

- Apoderados/as: tienen derecho a un permiso retribuido durante la jornada completa del día de la votación si no disfrutaban en tal día de su descanso semanal.

4.8 -Asistencia a Tribunales/Comisiones de Valoración.

El personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por asistencia a tribunales o comisiones de valoración durante los días de su celebración.

4.9 -Permiso por fallecimiento, hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge o persona con quien se conviva y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuatro días hábiles cuando el afectado sea un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y tres días hábiles si es un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Este permiso podrá ejercerse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, y en caso de que no se produzca hospitalización o ésta haya finalizado, sea acreditada mediante informe médico la gravedad o la necesidad de reposo de la enfermedad, y lo permitan las necesidades del servicio.

En cuanto el permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute de días alternos siempre y cuando se justifique la necesidad y no suponga un abuso del derecho.

4.10 -Por enfermedad infectocontagiosa de hijos e hijas de hasta 9 años, 3 días hábiles. Este permiso será incompatible con el regulado para accidente grave o fallecimiento

4.11 -Reducción de jornada.

a).- Reducción de jornada por cuidado de un familiar de primer grado.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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. 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.

Esta reducción de jornada podrá acumularse en quince días naturales ininterrumpidos a petición del interesado.



b).- Guarda Legal.

El personal de esta Institución que tenga a su cargo hijos menores de 12 años y personas con discapacidad o personas mayores que requieran especial dedicación y que no desempeñen una actividad retribuida, podrá acogerse a una reducción de la jornada laboral de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó un 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Se otorgará el mismo derecho establecido en el apartado anterior a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

c).- Por interés particular.

El personal al servicio de esta Institución podrá, previa petición, efectuar una jornada reducida, continuada e ininterrumpida, de cinco, cuatro o tres horas y media, de lunes a viernes, y percibirá, respectivamente, el 75%, el 60% o el 50% del total de sus retribuciones básicas y complementarias. Su autorización, que corresponde al Presidente de la Institución, estará condicionada a las necesidades del servicio; requerirá el previo informe del jefe o jefa del servicio o departamento correspondiente, y será incompatible con los supuestos de reducción de jornada por causa de guarda legal o cuidado directo de un familiar, por cesación progresiva de actividades y por la recuperación de enfermedad.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los servicios, esta reducción de jornada se solicitará, en todo caso, por un mínimo de tres meses.

d).- Por proximidad a la edad de jubilación y por procesos de recuperación.

Los empleados a quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de un tercio o de la mitad de su jornada, y percibirán respectivamente el 80% o el 60% de la totalidad de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



e).- Reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho 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, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Así mismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Las reducciones de jornada por guarda legal, por cuidado directo de un familiar, por violencia de género, por proximidad a la edad de jubilación y por recuperación de enfermedad, podrán ser autorizadas de modo que se acumulen semanalmente, en al menos tres días, las horas totales de la jornada semanal. En todo caso, será el Presidente de la Institución, previo informe del jefe o jefa del Servicio o Coordinador o Coordinadora del Departamento correspondiente y el visto bueno del Departamento, el competente para determinar sobre qué parte de la jornada semanal debe efectuarse la reducción en atención a las necesidades del servicio, que en todo caso deben quedar cubiertas.

4.12 -Exámenes prenatales y preparación al parto.

Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica, previa comunicación al órgano competente en materia de personal, así como al Departamento o Servicio al que se encuentre adscrito.

Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

4.13 -Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Se establece un permiso retribuido para las empleadas públicas en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

4.14 -Permiso por parto.

En el supuesto de parto, el personal afectado tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos de descanso, la suma de los mismos, no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Los permisos por parto podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del mismo, y si lo permiten las necesidades del servicio en los términos en que se determine por la normativa correspondiente.

Las empleadas públicas tienen derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la 21 semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las empleadas públicas podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

4.15 -Permiso adicional por parto o adopción.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

4.16 -Nacimiento prematuro y otros supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.



En caso de discapacidad del hijo o hija, este permiso se ampliará en dos semanas más, tanto para parto, adopción o acogimiento.

4.17 -Permiso de Paternidad

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o una hija del personal: tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta duración se ampliará, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquellos.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos relativos a partos y permisos por adopción o acogimiento.

En los casos previstos en los citados permisos, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal de la Cámara de Cuentas, y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante el período de duración del permiso.

4.18 -Lactancia.

Para el cuidado de los hijos menores de 16 meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. La reducción de jornada por este concepto, podrá sustituirse por un permiso retribuido de 20 días hábiles ininterrumpidos, con independencia de la situación laboral del cónyuge o pareja de hecho y de que quien lo disfrute pueda ser el padre o la madre. Este permiso podrá ser acumulable a los de paternidad o maternidad.

4.19 -Permiso por adopción o acogimiento.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo de plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.



En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil y normativa de la Comunidad Autónoma Andaluza, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4.20 -Licencia por razón de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

El personal de la Cámara de Cuentas tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, con plenitud de derechos económicos. La justificación se llevará a efecto mediante la aportación de fotocopia del Libro de Familia, o en su caso, de la inscripción correspondiente en el Registro Oficial.

4.21 -Permiso por razón de Violencia de género

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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, la mujer víctima 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 la Cámara de Cuentas de Andalucía.



4.22 -Flexibilidad horario obligatorio, plan concilia.

El personal tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario de obligada presencia para quienes tengan a su cargo personas mayores que requieran especial dedicación, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previo informe favorable del Coordinador o Coordinadora o Jefe de Servicio, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación de la obligada presencia 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.

Esta autorización tendrá como límite la permanencia en el puesto de trabajo, como mínimo, durante tres horas, dentro de su horario fijo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral que corresponda a cada trabajador dentro del horario fijado por la Cámara.

4.23 -Conciliación de la vida personal, familiar o laboral.

a) El personal dispondrá de un crédito de veinte horas anuales, que se podrán utilizar por horas o en días completos. En ambos casos, a elección del interesado la jornada compensada puede ser la obligatoria o la completa.

b) Los empleados públicos que tengan hijos o personas dependientes con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario, de integración o de educación especial, donde el familiar reciba atención o tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

c)- Permisos no retribuidos:

1.- Con una duración máxima de seis meses, para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la administración.

2.- De hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico, para el cuidado de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, que padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

3.- Colaborar con una ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, se concederán hasta seis meses ampliables.

La duración acumulada de los permisos previstos en el apartado 3 no podrá exceder de doce meses cada dos años.



4.24 -Ausencias por visita médica.

El permiso por visita médica propia o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de un familiar se concederá sólo por el tiempo indispensable, sin que dicho permiso suponga disponer de la jornada laboral completa, siendo necesaria presentar la justificación correspondiente.

4.25 -Ausencia por enfermedad.

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar al disfrute de la correspondiente licencia. El personal afiliado al Régimen Especial de la Seguridad Social tienen la obligación de presentar, a partir del cuarto día de enfermedad el parte de enfermedad. El personal afiliado al Régimen General de la Seguridad Social presentará el primer parte de confirmación, así como los sucesivos, se expedirán en función de la duración estimada de la enfermedad por el facultativo, atendiendo a la duración estimada de la incapacidad. El interesado presentará los partes médicos de baja y de confirmación de la baja en el Registro General de la Cámara de Cuentas, en el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición de los mismos.

Por otro lado, el interesado entregará el parte médico de alta en el Registro General de la Cámara de Cuentas dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición por el facultativo.

Las ausencias por motivo de enfermedad de duración no superior a tres días se justificarán lo antes posible mediante el volante de asistencia a la consulta o de la visita domiciliaria del médico correspondiente, donde se determine la imposibilidad de asistir al trabajo. No obstante, cuando no sea posible la justificación documental a la que se hace referencia en el anterior párrafo, será suficiente la comunicación telefónica

Los partes de baja o, en su caso, los volantes justificativos, se entregarán en el Registro General.

Disposición adicional única. Se faculta a la Secretaria General para dictar las instrucciones que se consideren necesarias para el desarrollo de las presentes normas. Dichas instrucciones serán de general conocimiento y estarán publicadas en la Intranet.

Disposición transitoria: Con carácter previo a la entrada en vigor de la presente norma, se procederá a las adaptaciones técnicas necesarias en el sistema informático para el registro y tramitación de los procedimientos contemplados en esta norma.



Disposición derogatoria única:

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

2.- Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

- a) Acuerdo del Pleno de 28 de mayo de 2013, sobre las condiciones de trabajo y productividad del personal al servicio de la Cámara de Cuentas de Andalucía.
- b) Acuerdo de la Comisión de Gobierno, de fecha 3 de junio de 2009, por la que se implanta la flexibilización de horario de trabajo.
- c) Las normas de jornada de trabajo relativas a la jornada partida y continuada, de fecha 19 de diciembre de 2007.
- d) Instrucciones sobre el cumplimiento de la jornada laboral de fecha 20 de diciembre de 2001.

Disposición Final: Las presentes normas entrarán en vigor el 1 de enero de 2017.

Sevilla, 26 de abril de 2017.