



INSTRUCCIÓN de 22 de marzo de 2023, de la Secretaría General del CSIC, relativa al calendario laboral de la Agencia Estatal CSIC para el año 2023.

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP).

Esta competencia debe ser ejercida respetando, tanto lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos, como el conjunto de normas aplicables respecto de las anteriores materias, en especial la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Consciente de sus específicas singularidades y en ejercicio de las competencias que le atribuye su Estatuto, la Agencia Estatal CSIC (en adelante CSIC) aprueba su propia Instrucción sobre establecimiento del calendario laboral para 2023, incorporando en la misma, de forma sistemática e integrada, el conjunto de principios y medidas vigentes en la materia.

De esa forma, se garantiza que la distribución de la jornada y horarios de su personal contribuyan a la mejora continua de la eficacia y la calidad en el desempeño del empleo público, facilitando al mismo tiempo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios en los Institutos, Centros y Unidades (en adelante ICU) del CSIC.

En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto y previa negociación con la representación social presente en la Mesa Delegada del CSIC, esta Secretaría General, en uso de las atribuciones que tiene conferidas en el artículo 19.1.b) del Estatuto de la Agencia Estatal CSIC, aprobado por Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, establece el calendario laboral del CSIC para 2023 en los siguientes términos:

PRIMERO. - Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente Instrucción establece el calendario laboral del CSIC para el año 2023.
2. Sus normas serán de aplicación a los empleados y empleadas públicos que prestan servicios en el CSIC.
3. Se excluye de la aplicación de las normas contenidas en esta Instrucción a los empleados y empleadas públicos del CSIC destinados en el extranjero.
4. Se establece la distribución de la jornada y se fijan los horarios de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Eficiencia y calidad en el desempeño del puesto de trabajo.
 - b) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - c) Promoción de la igualdad de género.





- d) Apoyo a la promoción profesional.
- e) Innovación y modernización de los servicios.
- f) Responsabilidad de cada empleado público del CSIC.

SEGUNDO. - Horario de acceso a las dependencias del CSIC.

- 1. Con carácter general, los ICUs estarán abiertos al menos entre las 8 y las 18 horas todos los días laborables, de lunes a viernes; las personas titulares de la dirección y responsables de los ICUs podrán ampliar el horario de acceso a las dependencias por necesidades del servicio o para optimizar el aprovechamiento de las instalaciones e infraestructuras.
- 2. Las oficinas administrativas del CSIC permanecerán cerradas los sábados, domingos y festivos.
- 3. Las dependencias en las que se preste una atención directa a la ciudadanía deberán permanecer abiertas ininterrumpidamente de 9:00 a 14:30h.
- 4. El personal de servicios técnicos, el de régimen interior, el de seguridad y las demás personas que por necesidades del servicio deban tener acceso a las dependencias del CSIC fuera del horario establecido en el punto 1 anterior deberán contar con la autorización previa de la persona titular de la dirección o responsable del ICU.

TERCERO. - Jornada general y horarios.

1. Duración máxima de la jornada.

- 1.1. La duración de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos veinte horas anuales (1.620). A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido en el presente calendario y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de las horas retribuidas para funciones sindicales y el tiempo de descanso acumulable por compensación de horas extraordinarias autorizadas, señaladas en el punto tercero de la Instrucción de 28 de julio de 2014, de la Secretaría General del CSIC, por la que se establece el procedimiento de autorización y compensación para la realización de horas extraordinarias por el personal laboral del CSIC acogido al Convenio Único.
- 1.2. La duración de la jornada de trabajo en régimen de especial dedicación será de cuarenta horas semanales de trabajo presencial efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientos veintiocho horas anuales (1.728).
- 1.3. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establece la normativa en vigor.





- 1.4.** El número de horas establecido en los apartados 1.1 y 1.2 anteriores podrá ser modulado a los únicos efectos de la justificación de proyectos por la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos.

2. Modalidades de jornada.

2.1. Jornada general (37,5 horas semanales).

2.1.1. Jornada de mañana.

Quienes presten sus servicios de acuerdo con esta modalidad de jornada deberán realizar, como horario fijo de presencia, una jornada de 9,00 a 14,30 horas todos los días laborables. Las diez horas restantes podrán realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a) A distancia, siempre que las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse de esta manera.
- b) Presencialmente en horario flexible, si el horario de apertura y cierre de los distintos ICU del CSIC así lo permite, de lunes a jueves entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 19,00 horas, y los viernes entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 15,30 horas.

2.1.2. Jornada de mañana y tarde.

El personal que preste sus servicios de acuerdo con esta modalidad deberá permanecer en el puesto de trabajo en horario fijo de 9,00 a 17,00 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de media hora para la comida, que no computará como trabajo efectivo, y de 9,00 a 14,30 horas los viernes. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media, podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a) A distancia, siempre que las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse de esta manera.
- b) Presencialmente en horario flexible, si el horario de apertura y cierre de los distintos ICU del CSIC así lo permite, de lunes a jueves entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 17,00 y las 19,00 horas, y los viernes entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 15,30 horas.

2.1.3. Jornada de tarde.

Quienes presten sus servicios de acuerdo con esta modalidad de jornada deberán realizar, como horario fijo de presencia, una jornada de 15,00 a 20,30 horas todos los días laborables. Las diez horas restantes podrán realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a) A distancia, siempre que las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse de esta manera.

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

 **CSIC**





- b) Presencialmente en horario flexible, si el horario de apertura y cierre de los distintos ICU del CSIC así lo permite, entre las 13,00 y las 15,00 horas, así como entre las 20,30 y las 22,00 horas.

2.2. Jornada en régimen de especial dedicación (40 horas semanales presenciales).

2.2.1. Distribución general.

El personal que preste sus servicios de acuerdo con esta modalidad deberá permanecer en el puesto de trabajo en horario fijo de 9,00 a 14,30 horas todos los días laborables. Las doce horas y media restantes podrán realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a) A distancia, siempre que las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse de esta manera.
- b) Presencialmente en horario flexible, si el horario de apertura y cierre de los distintos ICU del CSIC así lo permite, de lunes a jueves entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 19,00 horas, con una interrupción mínima de media hora para la comida, que no computará como trabajo efectivo, y los viernes entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 15,30 horas.

2.2.2. Distribución para el personal perceptor de la productividad de componente 2 (PC2).

El personal que sea perceptor de la PC2 deberá permanecer en el puesto de trabajo en horario fijo de 9,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes. El resto de la jornada, hasta completar las cuarenta horas, se realizará en horario flexible, de lunes a jueves entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 15,00 y las 19,00 horas, y los viernes entre las 7,00 y las 9,00 horas, siempre que el horario de apertura y cierre de los distintos ICU del CSIC lo permita.

No obstante, dicho personal podrá acumular la jornada de tarde en dos o tres días a la semana previa autorización de la Dirección del ICU o de quien ostente la titularidad del órgano del CSIC que corresponda. En este caso, el límite máximo de finalización de la jornada será a las 19,00 horas. A estos efectos, se entenderá por jornada de tarde la transcurrida a partir de las 15,00 horas de lunes a jueves.

Con carácter general, se podrá acumular la jornada de tarde en un día a la semana por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida. La modificación estará supeditada a la autorización expresa de la Dirección o de quien ostente la titularidad ICU del CSIC que corresponda. Deberá motivarse la no concesión de esta modificación horaria.

2.2.3. Personal obligado.

El personal perteneciente a las escalas científicas y las personas titulares de los puestos de nivel 30 y 29, las Secretarías de Presidencia, las Secretarías de nivel 30, los puestos del Registro en la Organización Central y las Gerencias deberán realizar presencialmente la jornada de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en el punto 2.3 del presente apartado.

2.2.4. Obligaciones adicionales.

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

 **CSIC**





Los órganos directivos y el personal de las unidades de apoyo, así como aquel personal que se encuentre destinado en unidades o dependencias que, por la especial naturaleza de sus funciones se determine, ajustarán su jornada y horario a las necesidades excepcionales de ampliación horaria que pudieran derivarse del desempeño de su cargo.

- 2.2.5.** Las personas titulares de la dirección y responsables de los ICUs autorizarán específicamente los horarios especiales que resulten necesarios para las labores de apertura de los centros de trabajo, mantenimiento y servicios de apoyo científico-técnico.

2.3. Aplicación de excepciones a las modalidades de jornada previstas.

- 2.3.1.** Dada la naturaleza específica de la actividad que se desarrolla en el CSIC, las personas titulares de la dirección y responsables de los ICUs podrán establecer modalidades de cumplimiento horario distintas a las recogidas en los puntos 2.1 y 2.2 del presente apartado, por necesidades del servicio o para su mejora, y siempre de manera personalizada, garantizando en todo caso el total cumplimiento de la jornada que se recoge en el punto I del presente apartado, ya sea de manera presencial o a distancia.
- 2.3.2.** En caso de que sea necesario adoptar turnos entre el personal que comparta espacios comunes, las personas titulares de la dirección y responsables de los ICUs determinarán su cumplimiento en días alternos, salvo que por razones operativas deban acumularse en días consecutivos.
- 2.3.3.** Las modalidades de cumplimiento horario recogidas en este apartado podrán realizarse con un horario distinto de entrada y salida diarias, siempre que se garantice la presencia física en el lugar de trabajo durante al menos siete horas y media continuadas y así lo autorice expresamente la persona titular de la dirección o responsable del ICU.
- 2.3.4.** Las modalidades de cumplimiento horario recogidas en el presente apartado son compatibles con el desarrollo por medios telemáticos de un 20% de la jornada de trabajo semanal (en una única jornada completa o distribuido en horario de tarde).
- 2.3.5.** Las personas titulares de la dirección y responsables de los ICUs podrán ampliar ese 20% en función de objetivos de mejora del servicio y del tipo de actividad que se desarrolle, y siempre que las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse a distancia. En todo caso, esta ampliación se autorizará de manera personalizada, en el modelo que se incluye como anexo, que implica un acuerdo sobre las condiciones y los objetivos a alcanzar, y con garantía del total cumplimiento de la jornada que se recoge en el punto I del presente apartado.
- 2.3.6.** Ninguna de estas excepciones podrá afectar ni a la apertura de los centros ni a ninguno de los servicios que presten atención directa a la ciudadanía, en especial, los servicios de registro y atención al público.
- 2.3.7.** Así mismo, se exceptiona hasta el 100% de la jornada semanal de la presencia física en el centro de trabajo al personal que se encuentre en alguna de estas situaciones:
- Especial sensibilidad por inmunodeficiencia, tratamiento por cáncer o estado de salud, cuando se disponga del correspondiente certificado médico.
 - Personal contagiado en relación con la enfermedad COVID-19, así como cuando dicha





enfermedad afecte a las personas menores o dependientes a su cargo.

- 2.3.8.** Las personas titulares de las direcciones y responsables de ICU deberán poner en conocimiento de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos las ampliaciones contempladas en el punto 2.3.5 del presente apartado. La Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos pondrá estas ampliaciones en conocimiento de un grupo de trabajo, con participación de las Centrales Sindicales presentes en la Mesa Delegada, en el que se tratarán todos los asuntos relativos a la aplicación del Calendario Laboral.
- 2.4.** Se asegurará el uso racional y ordenado de la parte horaria que pueda desarrollarse a distancia, para garantizar el adecuado funcionamiento de los ICUs y la mejor prestación de los servicios públicos. Esta prestación a distancia podrá ser modificada por la dirección o los responsables de los ICUs por razones de carácter organizativo y de necesidades o mejora del servicio.
- 2.5.** Reducción de la jornada por interés particular.
- 2.5.1.** En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.
- 2.5.2.** No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen general con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.
- 2.5.3.** Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria previstas en la presente Instrucción.
- 2.5.4.** No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC.
- 2.6.** Reducciones de la jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por violencia sobre la mujer.
- 2.6.1.** Las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.
- 2.6.2.** Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada público tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus





retribuciones.

- 2.6.3.** Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado o empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, como máximo hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
- 2.6.4.** Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho el empleado o empleada público 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. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.
- 2.6.5.** Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada público 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.
- 2.7.** Jornada a tiempo parcial del personal investigador.
El personal perteneciente a las escalas científicas podrá solicitar la reducción de su jornada por motivos de interés científico en los términos legalmente establecidos, reduciéndose sus retribuciones en idéntica proporción.
- 2.8.** Jornada intensiva de verano.
- 2.8.1.** Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de trabajo de seis horas y media continuadas, a desarrollar entre las 8,00 horas y las 15,00 horas, de lunes a viernes. En el caso de los empleados y empleadas que realicen jornada solo de tarde deberán realizar seis horas y media continuadas de trabajo, entre las 14,30 y las 21,30 horas, de lunes a viernes.
- 2.8.2.** Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.
- 2.8.3.** El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación deberá realizar durante este período cinco horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se





desarrollarán a partir de las 15,00 horas hasta las 18,00 horas, una tarde, de lunes a jueves.

- 2.8.4.** Con el fin de que los servicios queden debidamente atendidos, se podrán establecer turnos en las unidades administrativas entre el personal de especial dedicación para el cumplimiento horario que, excepcionalmente, podrá prolongarse hasta las 19,00 horas.
- 2.8.5.** La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano se recuperará a lo largo de todo el año 2023, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.
- 2.8.6.** En su caso, cualquier tipo de compensación horaria que pudiera ser de aplicación a los empleados y empleadas públicos que prestan servicios en el CSIC deberá garantizar el cumplimiento de la correspondiente jornada en cómputo anual. A tal objeto, la Secretaría General podrá dictar las correspondientes Instrucciones mediante las cuales se establecerán los mecanismos de seguimiento horario y las fórmulas que garanticen el cumplimiento de la jornada mínima legalmente establecida.
- 2.8.7.** Durante la jornada intensiva de verano, resultarán de aplicación las excepciones a las modalidades de jornada previstas en el punto 2.3 del presente apartado.

3. Horarios especiales.

El personal que realice funciones de apertura de centros de trabajo, comunicaciones, mantenimiento, registro general y otros servicios de apoyo científico y técnico continuará realizando la jornada en la misma modalidad y con las singularidades que, a la entrada en vigor de la presente Instrucción, tengan establecidas.

4. Pausa de descanso.

El personal podrá disfrutar, siempre que la duración continuada de su jornada laboral sea de al menos cinco horas y media, de una pausa de treinta minutos durante dicha jornada, computable como de trabajo efectivo. Con carácter general, esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 10,00 horas y las 12,30 horas; y entre las 16,30 y las 19,00 horas, en el caso de la jornada de tarde.

5. Flexibilidad horaria por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, siendo necesaria en su caso la autorización de la persona responsable de la unidad en que preste sus servicios, cuando el empleado o empleada público:

- 5.1.** Tenga a su cargo directo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, en cuyo caso tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.
- 5.2.** Tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en





cuyo caso podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- 5.3.** Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en la misma unidad del CSIC, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
- 5.4.** Tenga a su cargo menores con discapacidad, en cuyo caso tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- 5.5.** Deba ausentarse del trabajo para someterse a pruebas médicas o técnicas médicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.
- 5.6.** Se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.
Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.
- 5.7.** Excepcionalmente, con carácter temporal y personal y previa autorización de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se podrá modificar el horario fijo hasta 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.





5.8. Las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la 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.

5.9. Con carácter general y previa autorización de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida. La modificación estará supeditada al visto bueno de la Dirección o de quien ostente la titularidad ICU del CSIC que corresponda. Deberá motivarse la no concesión de la modificación horaria.

Si ambos progenitores pudieran solicitar esta modificación, el tiempo de disfrute de esta modificación se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de seis meses.

5.10. Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada (82 horas en caso de jornada general y 87 horas para jornada de especial dedicación), para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

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

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

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

Dada la peculiaridad de esta medida y su carácter recuperable, el control y gestión de la bolsa se deberá llevar a cabo desde cada ICU.

6. Trabajo a distancia y derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

6.1. El trabajo a distancia en el CSIC se desarrollará conforme a las normas generales de la Administración General del Estado.

6.2. El trabajo a distancia se regirá por lo previsto en las resoluciones e instrucciones que el CSIC apruebe para adaptar internamente aquella normativa de carácter general que haya sido o sea adoptada en el ámbito de la Administración General del Estado.

6.3. El personal del CSIC tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de





trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

- 6.4.** Esta modalidad de prestación de servicios atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre el CSIC y los representantes de los trabajadores.

CUARTO. - Vacaciones, permisos y fiestas laborales.

I. Vacaciones.

- 1.1.** Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del EBEP, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

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

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

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

- 1.2.** En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- 1.3.** Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

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

Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 16 de junio a 15 de septiembre.

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN





No obstante, durante el mes de agosto y con carácter general, en las dependencias del CSIC sólo será necesario que queden cubiertos los servicios que cada Dirección, persona responsable de la Delegación o del Órgano Directivo considere imprescindibles. En este caso, se informará a la Mesa Delegada y a los trabajadores con anterioridad al 1 de mayo.

- 1.4. Cuando el disfrute de los permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

- 1.5. A los únicos efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, se computarán como servicios efectivos las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del personal, tales como enfermedad, accidente o permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida, así como aquellas derivadas del disfrute de licencias establecidas legal o reglamentariamente.
- 1.6. Al personal temporal con contrato inferior a un año y con derecho a cinco o más días de vacaciones por disposición contractual, se les aplicará este régimen de igual forma que al personal fijo, mientras que aquellos a los que les corresponda un período de vacaciones inferior a cinco días, lo disfrutarán en días hábiles consecutivos; en ambos casos, con las mismas condiciones que las establecidas para el personal fijo.

2. Permisos y licencias.

- 2.1. A lo largo de cada año, los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.
- 2.2. Así mismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- 2.3. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

 **CSIC**





- 2.4. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
- 2.5. Este permiso estará sujeto a la regla de proporcionalidad en función del tiempo efectivamente trabajado.
- 2.6. Los empleados o empleadas públicos que se presenten a procesos electorales, así como los que sean nombrados Presidentes, Presidentas o Vocales en las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en las normas y resoluciones correspondientes en los términos que allí se prevean.
- 2.7. El personal del CSIC con hijos e hijas menores de 12 años tendrán preferencia en el disfrute de vacaciones y días de permiso por asuntos particulares durante los periodos no lectivos, siempre que no afecte a las necesidades del servicio ni menoscabe el derecho de otros colectivos del CSIC al disfrute de vacaciones y permisos.

3. Fiestas laborales.

- 3.1. Las fiestas laborales que disfrutará el personal del CSIC durante el año 2023 serán las previstas en la Resolución de 7 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2023, con las especialidades que, en su caso, se contienen en la misma, así como las fiestas locales que puedan corresponder en cada localidad donde se encuentre el centro de trabajo.
- 3.2. En la determinación de la jornada laboral durante la celebración de las fiestas patronales de las distintas localidades, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la instrucción sobre calendario laboral de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente.
- 3.3. De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 27 de enero de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, durante 2023 se disfrutará de dos días adicionales de permiso por la coincidencia en domingo de los días 24 y 31 de diciembre. Este permiso, atendiendo a las necesidades del servicio, podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones de 2023 que se disfruten de forma independiente como a los días por asuntos particulares de 2023.

4. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Se concederán los siguientes permisos, de acuerdo con lo previsto en el 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, la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación:





- a) Por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- b) Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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.
- d) Por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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.
- e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: el empleado o empleada público tendrá derecho a 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 graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 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.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, 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.





- g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- i) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- j) Las empleadas públicas en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido independiente del permiso por parto, 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.

QUINTO. - Formación.

I. Tiempo para formación.

El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado y los de los Planes de Formación del CSIC, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El período de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Durante el disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica y el progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN





El personal, por su propia iniciativa, podrá dedicar hasta un 10% de su jornada laboral anual a las siguientes actividades:

- a) Participar en actividades formativas, que preferentemente guarden relación con las tareas a realizar en su puesto, o de enriquecimiento cultural e intelectual, que favorezcan el fomento de sus capacidades y el mejor aprovechamiento de su talento en el puesto de trabajo.
- b) Participar en los comités de igualdad de los ICU, en caso de pertenencia al mismo, realizando tareas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Recibir formación en materia de igualdad, así como en prevención de riesgos laborales con objeto de poder actuar como recurso preventivo y/o colaborador/a preventivo.

Este porcentaje podrá ampliarse hasta un máximo de un 20%, siempre que sea autorizado por la gerencia o responsable de Unidad.

Además, se podrá dedicar hasta el 20% de la jornada laboral anual a realizar las funciones preventivas que sean requeridas por la dirección del instituto o centro, para las personas que actúen como recurso preventivo y/o colaborador preventivo.

En cualquier caso, la aplicación de lo previsto en este apartado estará condicionada al adecuado cumplimiento del servicio, que será prioritario a todos los efectos, y a las necesidades identificadas por la Dirección del Instituto o Centro o del responsable de Unidad.

2. Permisos formación.

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

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

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

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN





SEXTO. - Justificación de ausencias.

1. Sin perjuicio de la responsabilidad del superior jerárquico inmediato respecto del cumplimiento horario del personal a su cargo, los empleados y empleadas públicos deberán registrar, en su caso, en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.
2. Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser comunicadas inmediatamente al responsable de la unidad correspondiente y requerirán su justificación acreditativa, la cual se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.
3. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho período de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado o empleada público su asistencia y la hora de la cita.
4. En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal. En todo caso, y una vez reincorporado el empleado o empleada público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.
5. En el supuesto de incapacidad temporal, el parte médico acreditativo de la baja se tramitará de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
6. No obstante, en tanto no se apruebe la Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que desarrollará las novedades introducidas por el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, la persona interesada deberá remitir el parte de baja al órgano de personal no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal se haya producido, cualquiera que sea su duración. Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.
7. Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de producirse el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.
8. En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja, cuando proceda, en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el apartado 12.2 de la





Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

SÉPTIMO. - Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo.

1. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la materia, es imprescindible que cada ICU cuente con sistemas de control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo que permitan, en el momento que sea requerido, la correcta justificación de las ayudas recibidas en materia de personal. Para ello, es necesario normalizar los correspondientes sistemas de control y seguimiento de jornada y horario y conservarlos en el tiempo. A esos únicos efectos, los sistemas diseñados para la justificación de ayudas, podrán adaptarse a las necesidades de justificación requeridas por las instituciones u organismos que otorgan las correspondientes ayudas.
2. Los responsables de verificar el cumplimiento de la jornada y horario establecidos, respecto al personal de sus respectivas unidades, serán las personas titulares de las Vicepresidencias Adjuntas y Secretarías Generales Adjuntas en la Organización Central, y de las Direcciones de Institutos o Centros, o las personas titulares del órgano correspondiente, los cuales exigirán a dicho personal la justificación oportuna de todas las ausencias.
A tales efectos, aquellas personas responsables de las unidades organizativas y en su caso las que ejerzan la condición de investigador o investigadora principal de cada proyecto deberán informar a los anteriores de las ausencias no justificadas que se produzcan en su ámbito de responsabilidad.
3. En tanto no se establezca un sistema general en el CSIC, cada ICU deberá realizar los controles de presencia que considere oportunos. Igualmente podrá solicitar la actuación de la Secretaría General, con independencia de las actuaciones de oficio de esta sobre el control periódico del cumplimiento del horario, o de su inspección sobre los sistemas de control.
4. Las personas titulares y responsables respectivos, teniendo en cuenta las justificaciones requeridas sobre las ausencias no justificadas, deberán comunicar tanto a los interesados como a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, haciendo un cómputo mensual y cuantificando el número de horas incumplidas.
5. Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aun debidamente justificados, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible durante la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente., sin perjuicio de lo establecido para la bolsa de horas en el apartado Tercero, punto 5.10.





6. La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, adoptarse respecto del empleado o empleada público incurso en la situación y de su superior jerárquico.
7. La Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC establecerá el sistema general y autorizará las aplicaciones particulares de control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo, promoverá programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, y adoptará las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones, realizando, entre otros cometidos, el envío, de manera trimestral, a la Secretaría de Estado de Función Pública, de la información sistemática suficiente sobre el cumplimiento de jornada y horario de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen por la Comisión Coordinadora de las Inspecciones Generales de Servicios de los Departamentos Ministeriales y con el procedimiento electrónico que establezca la Dirección General de Gobernanza Pública.

OCTAVO. - Cómputo de permisos.

1. Para el cómputo de los permisos cuya duración esté establecida en días hábiles, se atenderá al régimen de jornada y horario que corresponda a la persona titular del permiso.
En este sentido, los sábados, los domingos o los días declarados festivos, computarán únicamente cuando los mismos formen parte de la jornada y horario que corresponda realizar a la persona titular del permiso.
2. Para el disfrute de los permisos cuya duración esté fijada en días, cuando la norma que los regule no señale que son hábiles, se entenderá que son días naturales, incluyéndose en su cómputo tanto los días hábiles como los días inhábiles.
En los permisos cuya duración esté fijada en semanas o meses, se entenderá que son días naturales, incluyéndose en su cómputo tanto los días hábiles como los días inhábiles.

NOVENO. - Otras medidas.

1. En la aplicación de este calendario laboral y hasta que se determine el fin de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

 **CSIC**





- Pública de 15 de septiembre de 2021 sobre revisión de las medidas frente a la COVID-19 a adoptar en la Administración General del Estado ante la evolución de la situación sanitaria y avance de la vacunación, mientras no exista una modificación normativa.
2. La Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC será la garante del cumplimiento e interpretación de todas las normas contenidas en la presente Instrucción.
 3. Respecto a lo no contemplado en este calendario, en materia de jornadas y horarios, se aplicará lo establecido en las normas relativas a estas materias, y en especial, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, publicada en el BOE de 1 de marzo de 2019.

DÉCIMO. - Modificación.

El contenido de la presente instrucción queda supeditado a las normas e instrucciones en la materia dictadas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Cualquier modificación normativa, de cualquier rango, aprobada con posterioridad a esta Instrucción, y que altere la realidad del contenido de la misma, será aplicable al personal del CSIC en los términos en que se apruebe, incorporándose al calendario laboral.

UNDÉCIMO. - Derogación.

Quedan derogadas cuantas Instrucciones, Circulares y Resoluciones de carácter interno del CSIC, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en esta Instrucción.

DUODÉCIMO. - Entrada en vigor.

La presente Instrucción entrará en vigor el día siguiente al de su firma.

El Secretario General
Ignacio Gutiérrez Llano





Índice

PRIMERO. - Objeto y ámbito de aplicación.	1
SEGUNDO. - Horario de acceso a las dependencias del CSIC.	2
TERCERO. - Jornada general y horarios.	2
1. Duración máxima de la jornada.....	2
2. Modalidades de jornada.	3
3. Horarios especiales.....	8
4. Pausa de descanso.....	8
5. Flexibilidad horaria por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	8
6. Trabajo a distancia y derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.	10
CUARTO. - Vacaciones, permisos y fiestas laborales.	11
1. Vacaciones.....	11
2. Permisos y licencias.	12
3. Fiestas laborales.....	13
4. Permisos retribuidos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.....	13
QUINTO. - Formación.	15
1. Tiempo para formación.....	15
2. Permisos formación.....	16
SEXTO. - Justificación de ausencias.	17
SÉPTIMO. - Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo.	18
OCTAVO. - Cómputo de permisos.	19
NOVENO. - Otras medidas.	19
DÉCIMO. - Modificación.	20
UNDÉCIMO. - Derogación.	20
DUODÉCIMO. - Entrada en vigor.	20





ANEXO I.

Acuerdo de ampliación del porcentaje de jornada de trabajo semanal que puede prestarse a distancia (A CUMPLIMENTAR Y CUSTODIAR POR EL DIRECTOR/DIRECTORA/RESPONSABLE DEL ICU)

ICU:.....

DATOS DEL EMPLEADO/A PÚBLICO/A

NIF/NIE:

Nombre y Apellidos:

Teléfono, correo electrónico, Dirección personal, Código Postal:

.....

.....

AMPLIACIÓN PORCENTAJE JORNADA QUE SE PRESTA A DISTANCIA (Apartado Tercero, punto 2.3.5)

Porcentaje que se amplía: Porcentaje total de jornada a distancia:.....

MODIFICACIÓN HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA (Apartado Tercero, punto 2.3.3)

Hora de entrada que se autoriza:..... Hora de salida (siete horas y media después):.....

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

ICU:

DEPARTAMENTO:

Cargo/Funciones que realiza:

Superior jerárquico:.....

Funciones que van a realizarse a distancia:

Objetivos perseguidos:..... Indicadores de cumplimiento:.....

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN





**A CUMPLIMENTAR POR LA
DIRECCIÓN/RESPONSABLE DEL ICU**

Declaro responsablemente que:

- Las funciones descritas son susceptibles de prestarse a distancia.
- Los objetivos perseguidos mejoran el servicio para el que se prestan las funciones.
- Este acuerdo garantiza la totalidad de los derechos y deberes del empleado/a público en igualdad de condiciones que en la modalidad presencial ordinaria.

A CUMPLIMENTAR POR EL EMPLEADO/A

Declaro responsablemente que:

- Conozco el contenido de la Instrucción de 22 de marzo de 2023, de la Secretaría General del CSIC, relativa al calendario laboral de la Agencia Estatal CSIC para el año 2023.
- Acepto que este acuerdo es susceptible de modificación por la dirección/responsable del ICU, en cualquier momento, por razones de carácter organizativo y necesidades o mejora del servicio.
- Me comprometo a estar disponible, siempre en horario de mañana y de tarde en la parte que corresponda hasta cumplir mi jornada laboral según el apartado tercero de la referida Instrucción, por si mi superior jerárquico o director/directora/responsable de ICU necesitara contactar conmigo.
- Me comprometo responsablemente a garantizar la conexión telefónica y telemática con el ICU, así como a cumplir cualquier eventual orientación que en materia de prevención de riesgos laborales pudiera recibir.

FECHA Y FIRMA EMPLEADO/A

Vº Bº Superior Jerárquico

Vº Bº Titular de la gerencia

FECHA Y FIRMA TITULAR DE LA DIRECCIÓN DEL ICU

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

