



ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE FECHA 3-5-2013, PARA LA APLICACIÓN DE CRITERIOS SOBRE VACACIONES Y PERMISOS, PRESTACIÓN POR IT Y AUSENCIA POR CAUSA DE ENFERMEDAD Y COMPENSACION DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, FORMACIÓN Y CÓMPUTO ANUAL DE JORNADA FLEXIBLE.

En el Ayuntamiento de Santander, siendo las 11 horas del día 3 de mayo de 2013, se reúnen

En representación del Ayuntamiento, la Concejala de Personal, Dña. Ana María González Pescador.

Por los sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación, los miembros que firman el presente documento.

Ambas partes, MANIFIESTAN:

Que tras la reunión celebrada por la Mesa General de Asuntos Comunes a personal funcionario y laboral, se ha concluido en la reunión celebrada el día de la fecha, con el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO: Criterios de aplicación en permisos y vacaciones al personal municipal

1.- PERMISOS:

1.1.- Permisos en general (artículo 48 del EBEP):

- a) **Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave** de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.



Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por **traslado de domicilio** sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar **funciones sindicales o de representación** del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a **exámenes finales y demás pruebas definitivas** de aptitud, durante los días de su celebración.

El presente permiso lo será, cuando se trate de exámenes o pruebas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocidos.

- e) Para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las funcionarias embarazadas.
- f) Por **lactancia** de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria 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 múltiple.

Para el cómputo total de horas de acumulación, se tomará como fecha de inicio, el primer día que corresponda al interesado la asistencia al servicio desde la finalización de la licencia de maternidad, computándose los días de servicio efectivo hasta la fecha de finalización del derecho a lactancia, sin computar aquellos días intermedios en que el interesado solicite el disfrute vacaciones u otro tipo de permisos.

- g) Por **nacimiento de hijos prematuros** o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de **guarda legal**, cuando el funcionario 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 funcionario 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.

- i) Por ser preciso **atender el cuidado de un familiar** de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el

cincuenta % 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.

- j) 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.
- k) Por **asuntos particulares**, tres días.

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 en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente (quinto párrafo del apartado 2).

- l) Por **matrimonio**, quince días.

1.2.- Permisos por conciliación de la vida familiar (artículo 49 del EBEP):

- a) Permiso por **parto**: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días más en el supuesto de discapacidad del hijo y, en 21 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. 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 simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 120 días o de los que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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.

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

- b) Permiso por **adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días 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 del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 los 120 días o de los 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de **paternidad** por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c 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 de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de **violencia de género** sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.



Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e) Permiso por **cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo

las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

El permiso previsto en los párrafos precedentes de este apartado podrá acumularse para su disfrute en jornadas completas, siempre que el funcionario lo solicite e indique la equivalencia de los días de acumulación.



1.3.- Otros permisos:

- a) **Permiso por 25 años de servicios.-** Se reconocerán los derechos generados hasta el 14-7-2012, según se detalla:
- Quienes hayan cumplido dichos 25 años de servicios hasta el 14-7-2012, se les mantendrá el ejercicio del derecho en los términos que estaban previstos.
 - Para el resto del personal, se reconocerán los derechos de 1 día por cada año completo de servicios hasta el 14-7-2012, generándose su disfrute a partir del cumplimiento de los 25 años de servicio o, si se produjera la jubilación con anterioridad, en el momento inmediatamente anterior a la jubilación.

b) Crédito de 2 jornadas por asistencia a menores y familiares:

- Se mantendrá el derecho de los empleados municipales a un crédito de 2 jornadas completas de trabajo, no necesariamente seguidas (recuperables dentro del año), de libre disposición, para asistencia a menores y familiares ascendentes a cargo del empleado, tal y como se determina en la cláusula 11 s del Acuerdo sobre condiciones de trabajo.

c) Permiso para formación, estudios y asistencia a exámenes.

Para este tipo de permisos se estará a lo dispuesto en la Circular de Personal 4/2009, si bien en materia de formación continua para la asistencia a las acciones derivadas del Plan de Formación del Ayuntamiento, se tomará en consideración lo siguiente:

Cuando las acciones formativas se lleven a efecto fuera del horario de trabajo, dicho período de tiempo será compensable en su misma cuantía, dentro de la jornada de trabajo, en cómputo anual, salvo que las acciones formativas que se determinan fuera de la jornada sean presenciales y correspondan a planes de formación del Ayuntamiento, CEARC o Federación de Municipios, en cuyo caso se compensarán igual que los servicios extraordinarios, con un máximo de 51 horas anuales.

1.4 .- Días 24 y 31 de diciembre y día adicional por coincidencia de festivos en sábado.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas cuyo personal se someta al horario general, a excepción del registro general.

Para todo aquel personal sometido a horario general, que el servicio al que se encuentra adscrito no preste servicio en dichos días o que no tenga computado en su jornada como día de trabajo o libranza por turno o circunstancia similar, los días 24 y 31 de diciembre, se incorporarán dos días adicionales de permiso cuando dichos 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable (un día por cada uno).

En ningún caso, generará derecho a compensación, el servicio extraordinario que se preste los días 24 y 31 de diciembre, fuera de la jornada habitual de trabajo, para aquel personal que percibe complemento por "disponibilidad", si no ha excedido a dicha fecha del total de horas anuales que por tal concepto corresponde realizar.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año, en los mismos supuestos de empleados cuyo calendario no contemple la prestación de servicios en festivos.

En todo caso, la compensación de dichos días 24 y 31 de diciembre o día festivo nacional, únicamente se producirá para aquel personal que como consecuencia de la coincidencia de tales fechas en festivo, sábado o no

laborable, genere el correspondiente incremento de días anuales de prestación de servicio, sobre el total de días sobre los que se calculó la jornada. Es decir, no generará compensación de dichos días, cuando tales coincidencias en sábado, festivo o no laborable, no incremente el número total de días anuales de trabajo en relación a los años en los que no existe tal coincidencia y sobre los que se determinó el número de días y horas anuales de trabajo.

No obstante, en los supuestos previstos en el párrafo anterior y para los servicios que el mismo afecta, se podrá incrementar dicho año el calendario ordinario en dos días de jornada, con el fin de unificar y homogeneizar para todo el personal la aplicación de la compensación de los días 24 y 31 de diciembre y garantizar los mismos días de permiso garantizando el cumplimiento de la jornada.

2.- VACACIONES:

De conformidad con lo previsto en el artículo 50 del EBEP, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos anteriores, no se considerarán como días hábiles, los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En los casos concretos en que se establezca un régimen horario con disfrute de periodo vacacional en días naturales u otro sistema distinto del general, le será de aplicación el presente régimen en lo que no se oponga a aquél y con las medidas específicas que le resulten.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, que podrán serlo en periodos mínimos de 3 días hábiles consecutivos. Todo ello, si no existen causas impeditivas por necesidades de servicio.



Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural. En ningún caso, el disfrute de estos 7 días de forma independiente, podrá generar que los otros 15 restantes (o los que proceda), se disfruten en periodos inferiores a 5 días (o 3 en los términos anteriores).

El personal que realice el disfrute en días naturales, podrá acogerse al fraccionamiento indicado computándose, cuando tal fracción corresponda únicamente a días laborables, la parte proporcional de no laborables que por tal período correspondan.

En el caso del personal que no cumpla un periodo de servicios de 1 año y su disfrute de vacaciones lo sea proporcional por dicho periodo inferior, los periodos de disfrute mínimos o independientes, se determinarán de forma que hasta los primeros 7 días se podrán disfrutar de forma independiente (sujeto a necesidades de servicio) y los restantes que excedan, en periodos mínimos de

5 ó 3 días, tal y como se contempla anteriormente, salvo que dicho período mínimo de exceso sobre 7 no alcance los 5 días, en cuyo caso dichos días se disfrutaran en un período único de forma conjunta.

En los casos en que los turnos semanales de trabajo, supongan un número de días inferior a 5, los períodos mínimos de disfrute conjunto a que se hace referencia con anterioridad, lo serán equivalentes a los mismos días que corresponda trabajo en la jornada semanal o de 3 días (en los mismos términos que el restante personal), sin que en ningún caso, el número de días independientes de disfrute pueda ser superior a 7.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, tras la finalización de las situaciones indicadas.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto, tras el cese en tal situación. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En todo caso, para los supuestos de imposibilidad de disfrute de vacaciones por las causas previstas en los dos párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en la Circular de la Concejalía de Personal 3/2009.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos en determinados períodos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre o inactividad.

En el caso del personal de centros educativos el período vacacional se disfrutará durante el período no docente, fijándose los mismos criterios que para el restante personal en cuanto a períodos de disfrute conjunto o independiente.

3.- MEDIDAS ADICIONALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Los empleados municipales podrán solicitar flexibilidad horaria adicional a la que se establece con carácter general, que se concederá en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando **tengan a su cargo personas mayores, 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, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
- b) Cuando **tengan a su cargo personas con discapacidad** hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán 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.

- c) Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la **modificación del horario fijo** en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- d) Los empleados municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a **técnicas de fecundación o reproducción asistida** por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- e) Igualmente, los empleados municipales que tengan **hijos con discapacidad** tendrán 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.

4.- CRITERIOS ESPECIFICOS EN RELACION A LOS PERMISOS:

Para los permisos previstos en el artículo 48 del EBEP, se estará a los siguientes criterios.

4.1.- Concepto de la misma o distinta localidad.

Cuando los permisos diferencien el número de días atendiendo al criterio de la localidad de residencia (la misma o distinta localidad), se entenderá por "la misma localidad" a los efectos del permiso, la que se refiere a la localidad del centro de trabajo, procediendo únicamente la ampliación del permiso cuando el suceso se produce en localidad, distinta de la del centro de trabajo habitual del empleado.

4.2.- Concepto de enfermedad grave.

Se entenderá por enfermedad grave, cualquiera de las definidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio.

Se asimilarán a las situaciones de enfermedad grave, aún no siendo las que se enumeran en el citado RD, todas las incluidas en el Catálogo de enfermedades raras y aquellas otras que requieran intervención quirúrgica.

Igualmente se tomarán en consideración, a efectos de este permiso, las situaciones que requieran ingreso hospitalario para su tratamiento o estancia ambulatoria en domicilio si en este último supuesto resulta durante tal período imprescindible y necesaria para la recuperación del paciente por razón de su intervención o tratamiento, la asistencia y cuidados regulares de una tercera persona. Siempre que el ingreso o estancia ambulatoria en domicilio en los términos indicados, sea igual o superior al período de permiso.

En los supuestos de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, fuera de los supuestos anteriores, el permiso no podrá exceder de los días de ingreso o intervención, si fueran inferiores a los períodos regulares del permiso, salvo que concurren las circunstancias de los apartados anteriores y se acredite todo ello, oportunamente.

Cuanto se trate de accidente, el permiso se generará en los supuestos en que tal accidente tenga la consideración de grave, entendiéndose a tales efectos que tal accidente se califica como grave si como consecuencia del mismo se produce en la salud del accidentado una situación de gravedad en términos equivalentes a los indicados a los apartados anteriores.

4.3.- Cómputo de plazos, iniciación y extinción.

- a) Cuando los permisos se determinen en "días hábiles", se entenderán los mismos como días en los que según calendario aplicable al empleado, le corresponda la prestación de servicios.
- b) Cuando los calendarios aplicables al empleado, contemplen la distribución irregular de jornada o se acumule en un mismo día de trabajo, un número de horas superior a la jornada ordinaria diaria, se entenderá para el cómputo de los días, los que en proporción correspondan según las horas establecidas para la jornada ordinaria.
- c) El día de inicio de cómputo, lo será el que coincida con la producción del evento que genera el hecho causante. No obstante, si el empleado no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo.

Si como consecuencia de las necesidades de atención al paciente o por tazonos familiares, resulta conveniente diferir el disfrute del permiso a días posteriores al inicio del hecho causante, se podrá solicitar el disfrute en fechas posteriores y a que tal período coincida con la estancia hospitalaria del paciente o período ambulatorio en domicilio que precise de atención o cuidados de terceros, siempre que quede condicionado a necesidades de servicio.

- d) Cuando iniciado el período de permiso por un hecho causante y sin agotarse dicho plazo, se genera otro hecho causante y por el mismo sujeto, finalizará el primero iniciándose el segundo desde ese momento.

e) Cuando se genere un hecho causante y el mismo se mantenga de forma prolongada, sin interrupción, o el mismo se repita de forma sucesiva durante un mismo período de ingreso o convalecencia, procederá un único periodo de permiso.

- f) Cuando cesa un hecho causante por alta, curación, recuperación o cualquier otra circunstancia, y posteriormente se reitera el mismo hecho causante en el mismo sujeto, se generará un nuevo periodo de permiso.

- g) Cuando el hecho causante del permiso derive de una enfermedad o ingreso hospitalario, que requiera intervención quirúrgica posterior, únicamente se generará el derecho a un periodo de permiso por un

único hecho causante, pudiendo optar entre su disfrute con motivo de la iniciación de la convalecencia por enfermedad o ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica, pudiendo posponerse a otras fechas, en los mismos términos que se prevén en el segundo párrafo del apartado c).

- h) En todo caso, el permiso finalizará, aún sin haberse agotado el total de días inicialmente establecido, si durante el período correspondiente desaparece el hecho causante.

5.- JUSTIFICACION DE AUSENCIAS.

Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán justificarse adecuadamente.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita, así como el tiempo de permanencia expedido por el centro de asistencia o declaración responsable del interesado.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o la correspondiente declaración responsable del interesado, se entenderá dicha ausencia como incumplimiento de jornada.

SEGUNDO: Criterios de aplicación en las prestaciones sobre situaciones de Incapacidad Temporal o ausencias de jornada completa por enfermedad.

1.FALTAS DE ASISTENCIA POR RAZON DE ENFERMEDAD

Las ausencias durante toda la jornada del personal en su puesto de trabajo, por razones de enfermedad o accidente, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, en el plazo de tres días de su expedición por el facultativo.

El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural 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.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes, con independencia de las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.

El descuento en nómina previsto en los apartados anteriores no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Dicha justificación se entenderá efectuada bien mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada, bien mediante declaración responsable del propio interesado.

El justificante acreditativo del facultativo o la declaración responsable del interesado, deberán aportarse a los servicios de Personal, con independencia de la obligación del propio interesado de informar de la incidencia al servicio en que presta los servicios.

2.- COMPUTO DE INICIACION DE IT PARA PRESTACIÓN ECONÓMICA

2.1.- IT por intervención quirúrgica u hospitalización.

En los supuestos indicados, se percibirán el 100 por 100 de las retribuciones desde el día de inicio de esta situación, aplicándose el mismo criterio cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior al inicio de la IT, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

2.2.- IT por recaída.

En los procesos de IT por recaída de un proceso de incapacidad anterior, el cómputo del plazo a efectos de la recaída lo será computando el total de días de IT del período de incapacidad anterior o de aquellos que deban entenderse como recaída previa por afectar a la misma patología o causa y no haber transcurrido más de 6 meses de interrupción entre ambos.

No se computarán períodos anteriores de IT, cuya finalización hubiera tenido lugar en un período superior a 6 meses.

2.3.- IT por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, o por causa de estado de gestación.

Cuando los procesos de IT se generen por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como por causa de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, serán considerados como excepcionales y se devengará la prestación de IT al 100 por 100 desde el primer día.

Tendrán la misma consideración los supuestos de enfermedad grave previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio, así como las enfermedades incluidas en el Catálogo de enfermedades raras.

3.- OTRA NORMATIVA REGULADORA O DE INTERPRETACION.

En lo no previsto en la presente Instrucción, se estará a las dictadas al respecto sobre permisos por enfermedad distintos a las situaciones de IT (Instrucción de Personal 2/2008) o sobre disfrute de vacaciones por causas de IT (Instrucción de Personal 3/2009), etc., en lo que no se opongan a lo indicado en los apartados anteriores.

TERCERO: Compensación de servicios extraordinarios, formación y cómputo de jornada anual en la parte de horario flexible.

1.- COMPENSACION DE SERVICIOS FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA

El personal que realice servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, por necesidades derivadas del propio servicio, bien por necesidad de cumplimiento legal bien por requerimiento de los órganos competentes, será compensado por dichos servicios con un período de tiempo de su jornada.

El período a compensar será el que corresponda al resultado de aplicar al período de tiempo de duración de los servicios, los incrementos previstos en el Acuerdo de condiciones de trabajo para la valoración de las cuantías económicas por servicios extraordinarios (1,75 en días laborables y horarios diurnos y 2,25 para días no laborables y horarios nocturnos).

Cuando existieran acuerdos específicos sobre el número de horas computables por servicios extraordinarios y tal cómputo lo sea con independencia de la duración real de dicho servicio, la compensación horaria para estos casos lo será por el número de horas que se ha determinado en dicho acuerdo específico, sin los incrementos del apartado anterior, salvo que se deje sin efecto tal sistema específico, en cuyo caso se pasará al sistema general del apartado anterior aplicando los correspondientes incrementos.

La compensación de dicho periodo resultante, se podrá llevar a efecto bien en jornadas completas, bien en jornadas parciales, durante la totalidad de la franja horaria de trabajo, a lo largo del año, previa solicitud del interesado y sometido a necesidades del servicio.

2.- COMPENSACION ACTIVIDADES FORMATIVAS FUERA DE JORNADA

El personal que asista o realice actividades formativas cuya impartición, asistencia o actividad, se lleve a cabo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tendrá derecho a la compensación de dicho período de tiempo en su jornada anual.

En tal sentido, se establece un límite máximo de la compensación, una vez aplicados los sistemas e incrementos correspondientes, de 51 horas anuales en jornada de trabajo efectivo, por todos los supuestos de formación.

Se entenderá como actividades formativas a tales efectos, las que se correspondan con los siguientes supuestos:

- Las impartidas en los Planes de Formación Continua de los empleados públicos por las Administraciones Públicas, sindicatos o entidades y organismos habilitados que los lleven a cabo.
- Las que no estando integradas en dichos Planes, se realicen a requerimiento del Ayuntamiento o por disposición legal o reglamentaria y no contemplen la misma o distinta compensación.

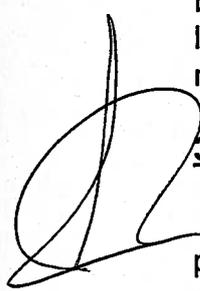
Las actividades formativas a compensar previstas en los apartados anteriores podrán ser las que se correspondan con actividades presenciales o a distancia (on line).

El período a compensar será el mismo que el correspondiente a la actividad formativa, acreditando la asistencia o, en el caso de los realizados a distancia, el correspondiente certificado o diploma de la conclusión de tal curso.

No obstante, cuando se trate de actividad formativa presencial fuera del horario de trabajo, correspondientes a planes de formación del Ayuntamiento de Santander, CEARC o Federación de Municipios, se aplicarán los sistemas de incremento previstos para los servicios extraordinarios.

La compensación de dicho periodo resultante, se podrá llevar a efecto bien en jornadas completas, bien en jornadas parciales, durante la totalidad de la franja horaria de trabajo, a lo largo del año, a solicitud del interesado y según necesidades del servicio, con el referido límite de 51 horas de trabajo.

3.- COMPUTO DE JORNADA ANUAL EN EL HORARIO FLEXIBLE



Los empleados municipales que lo deseen podrán realizar únicamente la parte fija del horario, recuperando la parte flexible a lo largo del resto del año, determinándose la jornada en cómputo anual, siempre que dicho cómputo anual suponga el cumplimiento del número total de horas que en tal cómputo anual se corresponde con la jornada media semanal en los términos legalmente establecidos.

El cumplimiento de la jornada de trabajo del personal municipal, se llevará a efecto a través de los distintos sistemas de control establecidos.

Estos sistemas deberán prever las correcciones de errores que puedan generarse por razón de su aplicación.

Con el fin de evitar errores sobre la aplicación de los cómputos horarios, generados por el propio funcionamiento y aplicación del sistema por causas ajenas al empleado, especialmente en los casos en los que este se encuentra presente en la instalación o centro de trabajo, pero su registro se produce con retraso por deficiencias del sistema, esperas o utilización de sistemas adicionales mediante remisión de incidencias informáticas así como por otras circunstancias, se establece un margen de 15 minutos en los registros horarios de primera entrada y última salida del día.

Este margen, será computable en la parte del horario flexible como jornada efectiva, adicional a la que resulte del cómputo efectivamente registrado.

El referido margen no afectará a la parte fija del horario.

Para el personal que tenga otros sistemas de compensación o margen, se negociará esta medida con la representación sindical.

4.- SUPUESTOS ESPECIALES PARA PERSONAL SIN HORARIO FLEXIBLE

El personal que no disponga de horario flexible y toda la jornada lo sea en una franja de horario de presencia obligada, tendrá la misma aplicación del margen que el restante personal y el derecho a compensación por el exceso de jornada que le fuera resultante.

El periodo concreto de compensación, se determinará mediante la reducción horaria en aquellos periodos que se determine, previa negociación con la representación sindical.

5.- POSIBILIDAD DE REDUCCION HORARIO DE PRESENCIA OBLIGADA

Cuando, como consecuencia de circunstancias especiales, eventos o situaciones que se considere adecuadamente motivadas, se podrá determinar la reducción de la franja de horario presencial obligatorio, en la hora de salida.

La franja de reducción de la parte del horario de presencia obligatoria, supondrá el traslado de la misma a la parte de horario flexible, siendo de aplicación lo previsto para estas franjas horarias en los apartados precedentes.

Tal reducción se tomará en consideración atendiendo a la adecuada prestación de servicios a los ciudadanos, y sin detrimento del cómputo de la jornada anual legalmente establecida.

CUARTO: Aplicación y efectividad del presente acuerdo

Lo dispuesto en el presente acuerdo, regirá con efectos al 1 de enero de 2013.

Para su plena efectividad, procederá su ratificación por los órganos municipales, tal y como prevé el artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público.

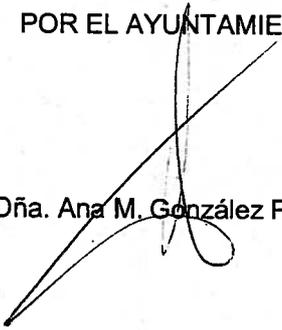
Los supuestos de prestación por IT y por días de enfermedad sin IT, que suponen ampliación sobre lo acordado en Mesa General del 14-9-2012, deberá ser ratificado por el Pleno de la Corporación.

En los restantes supuestos, la ratificación del contenido del presente acuerdo, será llevada a efecto mediante instrucciones o circulares de aplicación del órgano competente en materia de gestión de personal.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento, en prueba del acuerdo generado por ambas partes en la Mesa General de Negociación de Asuntos Comunes al personal funcionario y laboral, en el lugar y fecha que anteriormente se detalla.

POR EL AYUNTAMIENTO

Fdo.: Dña. Ana M. González Pescador.



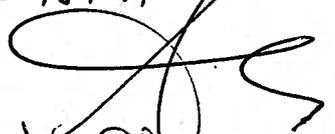
POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Por UGT, Fdo.: D.

~~Nicolás Ruiz Pérez~~

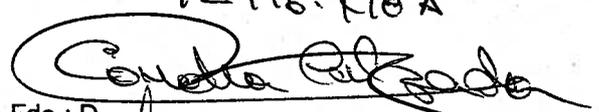

Por CSIF, Fdo.: D.

ÁNGEL IZQUIERDO MIER
13.712.787 A



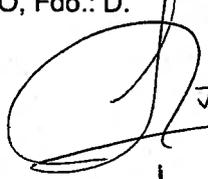
Por CC.OO, Fdo.: D.

Concha Calzada Hicofel
72.116.710 A



Por USO, Fdo.: D.

13.915.196 - H
JOSE M MARTES LOPEZ



Por APL, Fdo.: D.

JUAN JOSÉ BARRAL DIAZ
13.791.688 - H

