

- 1.- por infracción leve:
 - amonestación verbal privada
 - amonestación individual escrita
 - suspensión de los derechos del usuario o guardador durante siete días
- 2.- por infracción grave:
 - Suspensión de los derechos del usuario durante siete días a 6 meses
- 3.- por infracción muy grave:
 - Suspensión de los derechos del usuario desde 6 meses a un año o pérdida definitiva de la condición de usuario.

Todas las sanciones serán impuestas por la Dirección del Centro, previa instrucción del expediente sancionador correspondiente con audiencia al interesado y perjudicados, comunicando al infractor la resolución y los posibles recursos.

En caso de riesgo inmediato para la integridad física de los usuarios o personal del Centro, la dirección del Centro, podrá adoptar las medidas cautelares oportunas.

Obviamente, por las características de este Centro, se valorarán las características de los usuarios en la imposición de sanciones o las asumirá el representante legal, tutor o guardador de hecho.

12.- PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN.-

En las faltas leves, a los dos meses de la comisión de hecho sancionable.

En las faltas graves, a los cuatro meses de la comisión de hecho sancionable

En las faltas muy graves a los seis meses de la comisión de hecho sancionable.

Todo lo no regulado en el presente Reglamento se regirá por lo dispuesto en la legislación estatal, autonómica y local de aplicación.

Lo que se pone en conocimiento público, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, con el fin de que los interesados puedan interponer, en su caso, recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la inserción del presente.

Moraleja, 16 de septiembre de 2013.- El Alcalde, Pedro Caselles Medina.

5494

ARROYO DE LA LUZ

Anuncio

Aprobada por el Pleno de la Corporación de Arroyo de la Luz el pasado 11 de julio de 2013, NORMAS SOBRE INSTRUCCIÓN DE JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ y habiendo estado las mismas sometidas provisionalmente a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días, y no habiéndose presentado reclamaciones ni para sugerencias, se eleva a definitiva el texto siguiente

“GUIA SOBRE INSTRUCCIÓN DE JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ.

INTRODUCCIÓN

La disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, hace una nueva regulación con carácter básico de la jornada general del trabajo en el Sector Público, al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución española.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. A estos efectos conforman el Sector Público, entre otros, “...las Entidades que integran la Administración Local” y “cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto.”

Con esta misma fecha, queda suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público indicados en el apartado anterior, que contradigan lo previsto en este artículo.

Igualmente el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su artículo 8 modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, "Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos" y "Artículo 50 Vacaciones de los funcionarios públicos", estableciendo igualmente que desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (15/07/2012), quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

No obstante, la Disposición Transitoria Primera de este Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, establece que "Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley".

Así mismo, la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

En los mismos términos, para aplicación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, queda recogido en la ORDEN de 31 de enero de 2013.

También, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad se aborda la modificación del régimen retributivo de los empleados públicos durante la situación de incapacidad temporal, instando a las Administraciones Públicas para que determinen, respecto del personal a su servicio, los complementos retributivos que en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social corresponda en las situaciones de incapacidad temporal (art. 9.2). Del mismo modo, en su apartado 5, se establece que cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, quedando considerados, a estos efectos, debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

En base a ello, el Ayuntamiento de Arroyo de la Luz, en sesión ordinaria de 29 de noviembre de 2012, adoptó el acuerdo en el que se aprobó el complemento económico a percibir durante la situación de incapacidad temporal del personal a su servicio por contingencias comunes y profesionales, así como en los casos de hospitalización e intervención quirúrgica, además de los supuestos excepcionales por enfermedades, recogidas en el Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio. Este acuerdo fue aprobado y publicado en el B.O.P. de Cáceres el 14 de diciembre de 2012.

Por otro lado, la Junta de Extremadura en su Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, aborda la determinación de los supuestos excepcionales y debidamente justificados en los que se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

De acuerdo con lo anterior expuesto se hace necesario dictar unas normas que clarifiquen, regulen y ordenen el régimen de permisos y horarios de los empleados públicos de este Ayuntamiento, así como el régimen retributivo complementario y enfermedades o supuestos en las situaciones de incapacidad temporal del personal, al objeto de dar la necesaria cobertura social y ofrecer a los empleados públicos seguridad jurídica en sus relaciones laborales con la Corporación Municipal.

OBJETO

La presente Instrucción tiene por objeto la regulación y armonización de las normas que regulan la jornada de trabajo, horarios, vacaciones, permisos y licencias que determinan las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Arroyo de la Luz.

AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Estas normas se aplicarán a todos los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Arroyo de la Luz con independencia de su régimen jurídico, y a todo el personal de sus Organismos Autónomos, Consorcios, Patronatos y Empresas Públicas existentes o que pudieran constituirse en el futuro.

AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Será de aplicación desde el 01 de enero de 2013 y tendrá una duración indefinida en tanto no se dicte otra norma que sustituya esta, o bien se entienda modificada por normativa de rango superior.

JORNADA LABORAL Y HORARIO

Jornada de trabajo

La duración de la jornada de trabajo para todos los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación personal de estas normas será de 37 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Descanso diario

Cada empleado municipal disfrutará de un periodo máximo de descanso de treinta minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.

Turnos

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Los empleados públicos que realicen turnos tendrán un descanso mínimo de doce horas entre la finalización de un turno y el comienzo del siguiente.

Se elaborarán los planes de trabajo con una antelación de un mes, como mínimo, salvo urgencia excepcional.

A los efectos de facilitar la conciliación de la vida familiar y personal, el personal municipal podrá cambiar de mutuo acuerdo el turno o jornada de trabajo que le corresponda con el de otro/a compañero/a que realice tareas y/o funciones similares.

Flexibilidad horaria (texto íntegro del apartado 8 de medidas de conciliación, de la Resolución de 28-12-2012 de la Secretaria de Estado para las Administraciones Públicas)

a) Quienes tengan a su cargo personas mayores o con discapacidad, hijos/as menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo a familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora su horario fijo de jornada.

b) Quienes 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, los órganos competentes en materia de personal, podrán 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 públicos 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) Los empleados públicos 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.

Jornada reducida

Para todo el personal, durante los días de fiestas de la localidad, la jornada de trabajo será de lunes a domingo de 9 a 13 horas (descontando festivos). En los puestos que no sea posible realizar esta jornada, se computarán las horas no descansadas siendo acumulables y se disfrutarán en días.

Se consideran fiestas mayores en el Ayuntamiento de Arroyo de la Luz: Semana Santa y Ferias y Fiestas de Septiembre.

Jornada reducida por interés particular (apartado 5 de la Resolución de 28-12-2012 de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas)

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 el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de 5 horas, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

Vacaciones anuales

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.

2. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo en aquellos casos en que se solicitara su disfrute en otros meses distintos, pudiendo prolongar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente. Asimismo, se disfrutarán en periodos mínimos de 5 días hábiles.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 1 de este apartado, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, los cuales podrán acumularse a los días por asuntos particulares así como, en su caso, a los días de permiso por compensación de festivos, según apartado 9.8 de la resolución de 28 de diciembre de 2012.

4. El no disfrute de las vacaciones anuales nunca será susceptible de compensación económica alternativa, salvo en los casos y excepciones que determine la ley.

5. En caso de que por necesidades del servicio, y siempre requerido por la Jefatura Superior de Personal, las vacaciones no se disfruten en el período de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se prorrogarán en cinco días hábiles más, pudiéndose acumular éstos por petición del trabajador, a los días de asuntos particulares.

6. Si antes de iniciarse el período de vacaciones anual o durante el mismo, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria 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.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. 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. (Apartado 6, según resolución de 28 de diciembre de 2012)

7. Se tendrá derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

8. Se efectuará un plan de vacaciones anual, que deberá estar confeccionado antes de la finalización del mes de abril, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, donde se detallarán las fechas de disfrute del periodo de vacaciones anuales por cada empleado público municipal, según los servicios donde se encuadren.

PERMISOS Y LICENCIAS

Los empleados de la Corporación, para todos los supuestos que se recogen por permisos y licencias retribuidos, licencias no retribuidas, asistencia a cursos de formación, etc., se ejercerán previa solicitud, cursada como mínimo con 48 horas (hábiles) de antelación, a excepción de los casos de fuerza mayor y de permisos sindicales, y podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan en el presente capítulo. Asimismo, todos los permisos deberán justificarse en el plazo máximo de 72 horas siguientes a su disfrute.

Todos los supuestos tienen un procedimiento reglado; la negativa a su concesión se realizará mediante resolución motivada, no bastando la mera referencia a necesidades del servicio, y se notificará siempre por escrito a quien lo solicite. Las denegaciones reiteradas o excesivas a un servicio, sección, grupo o a un trabajador o trabajadora individual, serán objeto de análisis y solución por parte de la Comisión Paritaria.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio, se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.

Permisos y licencias retribuidos

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, 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.

Estos días podrán disfrutarse seguidos o alternos a petición del empleado o empleada, dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante, y sólo mientras dure la enfermedad y/o hospitalización, quedando sin efecto los días restantes no disfrutados.

Concepto de enfermedad grave:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores o tutores
- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- Todos los procesos que requieran intervención quirúrgica.

- 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.
- 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.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público 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 empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Esta reducción, se podrá llevar a efecto de forma acumulada en jornadas completas.

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) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral tales como visitas

médicas o rehabilitación (realizadas a través de compañía privada aseguradora, concertada por la Corporación o privadamente por el/la trabajador/a, Seguridad Social o cualquier tipo de asistencia médica privada), exista o no dicha especialidad en la localidad, de convalecencias propias o de un miembro de su unidad familiar, debidamente acreditado, y durante el tiempo que dure el citado deber.

k) Por asuntos particulares, 3 días. Dichos días podrán disfrutarse en periodos de media jornada cada día, al principio o final de la misma, previa solicitud y siempre que el servicio lo permita.

Se podrá disfrutar de estos días a conveniencia de la trabajadora o trabajador, previa autorización, respetando siempre las necesidades del servicio.

Estos días deberán disfrutarse dentro del año, pudiéndose conceder este permiso dentro de los quince primeros días del año siguiente.

l) Por razón de matrimonio o su consideración (acreditación) legal como Pareja de Hecho: 15 días naturales

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios donde se trabaje, cuyo personal disfrutará de otras fechas para compensarlo. Cuando estos días coincidan en sábado, domingo o descanso, dichos permisos serán compensados. Si estos días fueran en domingo, se compensarán con dos días de libre disponibilidad, siempre y cuando la realización del trabajo sea real y efectiva. Nadie prestará servicio en ambos periodos festivos (24-25/31-01), debiendo turnarse entre el resto del personal del servicio.

Así mismo, el calendario laboral incorporará cada año natural, un día de permiso por cada una de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas que coincidan en sábado en dicho año.

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, 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 las dieciséis semanas o de las 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 dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo 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 las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción 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 Ayuntamiento, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas (se negociarán las condiciones y supuestos para llevar a cabo esta acumulación)

f) Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asiste el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si la asistencia a dichos actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro Organismo, tendrá derecho el empleado público municipal a percibir las indemnizaciones en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

Licencias no retribuidas

Podrán mediante la correspondiente autorización del Ayuntamiento concederse licencias de asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años (art. 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado)

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de Personal, con una antelación al menos de 15 días, siendo resueltas las mismas en un plazo no superior a diez días.

El personal laboral indefinido que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, siempre y cuando el servicio lo permita.

El personal laboral que lleve como mínimo 2 años de antigüedad al servicio del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 3 meses.

JUSTIFICACION DE AUSENCIAS

La Administración Municipal y los representantes sindicales expresan su propósito de reducir el absentismo y de mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo, adoptándose para ello las medidas tendentes a la mejora de los mismos.

Las ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación.

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 por el empleado público.

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 los apartados siguientes:

1. Descuento en nómina.- Los días de ausencia al trabajo por parte del personal que superen el límite de días de ausencia al año, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50 % prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa reguladora de la deducción proporcional de haberes y en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación, sin perjuicio de la adopción, en su caso, de las medidas que en el orden disciplinario pudieran corresponder.

La deducción de retribuciones se aplicará en los términos establecidos conforme al procedimiento aplicable, una vez oído el personal afectado.

2. Días de ausencia sin deducción de retribuciones.- El descuento en nómina regulado en el artículo anterior 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 la declaración de incapacidad temporal.

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 el supuesto de incapacidad temporal, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse 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, 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.

DISPOSICION FINAL

La aplicación de esta guía de horarios será de aplicación desde la fecha recogida en el apartado "ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL" e implica la modificación de las condiciones laborales vigentes (acuerdo-convenio) hasta la fecha de entrada en vigor, de acuerdo con la aplicación normativa recogida en la Introducción del presente documento.

Conforme a lo establecido en el mismo apartado (Introducción), así como la regulación recogida en la presente guía, el acuerdo y convenio, en aquellos preceptos que se vean afectados por la legislación referida devengará ineficacia en los capítulos, artículos y apartados afectados, manteniéndose vigente el resto de las condiciones establecidas, tanto en el Acuerdo como en el Convenio en vigor.

No obstante, las condiciones laborales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arroyo de la Luz, quedan subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en

todo momento de la legislación vigente.

ANEXO I (FORMULARIO).- Con motivo de facilitar la solicitud y posterior tramitación en los diferentes casos y supuestos de permisos y vacaciones a los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Arroyo de la Luz.

ANEXO II.- Extracto del acuerdo del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Arroyo de la Luz de 29 de noviembre de 2012 y publicado 14-12-2012 en el BOP de Cáceres que recoge los complementos económicos a percibir en situación de incapacidad temporal de personal a su servicio.

ANEXO III.- Extracto del Decreto 38/2013, de 19 de marzo, de la Consejería de Administración Pública de la Junta de Extremadura, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal.

ANEXO IV.- Listado de enfermedades que dan lugar a la aplicación del complemento hasta alcanzar 100%, según acuerdo de pleno de 29-11-2012, así como las recogidas en el Decreto 38/2013.”

5481

SERREJÓN

Anuncio

Se anuncia la formalización del contrato para el aprovechamiento de los pastos y montanera de la Dehesa Boyal de la Serrejón (Cáceres):

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Serrejón (Cáceres).
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
 - c) Número de expediente:
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo: Contrato privado de arrendamiento.
 - b) Descripción: "Aprovechamiento de los pastos y montanera de la Dehesa Boyal propiedad del Ayuntamiento de Serrejón (Cáceres)". (Aproximadamente 710 Has).
 - c) Lote (en su caso):
 - d) CPV (Referencia Nomenclatura):
 - e) Acuerdo marco:
 - f) Sistema dinámico de adquisiciones:
 - g) Medio de Publicación del anuncio de licitación: B.O. de Cáceres.
 - h) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 21-junio-2013.
3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
4. Valor estimado del contrato: 225.358,25 €uros, incluidas prórrogas
5. Presupuesto base de licitación:
 - a) Importe neto: 135.214,95.-€uros, por los tres años, es decir, 45.071,65 €uros/año.
6. Formalización del contrato.
 - a) Fecha de adjudicación: 11 de septiembre de 2013.
 - b) Fecha de formalización del contrato: 11 de septiembre de 2013.
 - c) Contratista: GANADOS MAYORAL, S.L.U.
 - d) Importe o canon de adjudicación. Importe neto: 139.770,00 €uros por los tres años, es decir, 46.590 €uros/año.
 - e) Ventajas de la oferta adjudicataria: Por ser la oferta seleccionada la más ventajosa económicamente.

Serrejón, 11 de septiembre de 2013.- La Alcaldesa, Nelida Martín Hernández.

5521