

ASUNTO: INSTRUCCIÓN NÚMERO 1/2013, DE 21 DE MARZO, POR LA QUE SE FIJAN LOS CRITERIOS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, CONTROL DE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno de 19 de marzo de 2013, se aprobó un acuerdo parcial para la modificación del Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo y del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Gijón, todos ellos en situación de ultraactividad, en lo relativo al Capítulo VI, "Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos y Licencias", siendo de aplicación al personal municipal en el ámbito establecido en los respectivos textos convencionales.

Dicho acuerdo de Junta de Gobierno de 19 de marzo de 2013 dispone asimismo, que el nuevo régimen de jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias previsto en el citado Capítulo VI, entre en vigor el 1 de abril de 2013, manteniendo su vigencia en los términos que se establezcan en los textos convencionales que se suscriban tras la finalización del proceso negociador actualmente en marcha.

Hasta la fecha mediante Instrucción de Alcaldía número 3/2011, de 5 de mayo, se disponían los criterios de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, control de jornada y horarios de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Gijón, la cual fue modificada el pasado 26 de julio de 2012, previas las oportunas actuaciones de consulta y negociación con la representación sindical, a fin de acoger las modificaciones normativas estatales en cuanto al régimen de jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias.

En base a todo lo expuesto, resulta necesario aprobar una nueva Instrucción que fije los criterios de disfrute de la jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias, tal y como han quedado reguladas en el nuevo Capítulo VI del Acuerdo Regulador/Convenio Colectivo.

Por todo ello, una vez finalizado el debate en las respectivas Mesas de Negociación de los acuerdos/convenio de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato en cuanto al texto de la nueva Instrucción, y habiendo dado cuenta a la Junta de Personal y a los Comités de Empresa, es por lo que en virtud de lo anterior, y en uso de las atribuciones y competencias que me son propias, **DISPONGO**:

PRIMERO.- VACACIONES:

1.- Todo el personal municipal dispondrá de veintidós días hábiles, entendiendo por hábiles días laborales, o treinta y un días naturales, dentro del año natural y como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

No se consideraran días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan por los horarios especiales.



Las vacaciones se deberán solicitar en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o siete días naturales consecutivos, según el sistema elegido por el empleado.

Si se opta por días naturales, comprenderá, en todo caso, los días de descanso proporcionales con el siguiente criterio:

- Para los empleados que tiene jornada diaria fija, la proporción de descansos que debe incluir el periodo mínimo de 7 días será de 5 de trabajo y 2 de descanso.
- Para los empleados que tienen una jornada diaria variable según el turno, la proporción de descansos que debe incluir el periodo mínimo de 7 días, será la parte proporcional que corresponda al número de horas de trabajo que suponga ese periodo.

Se disfrutarán preferentemente entre el 31 de mayo y el 1 de octubre, salvo petición expresa del interesado de disfrutarlas en otra época del año, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, se podrá disponer de hasta un máximo de cinco días hábiles sueltos a cuenta de las vacaciones, para su disfrute, de forma aislada o continuada en periodos inferiores a dichos cinco días, dentro del año natural, con sujeción en todo caso a las necesidades del servicio; en ningún caso podrán unirse a los periodos de vacaciones ordinarios cogidos en días naturales aún cuando medien días compensatorios, festivos, fines de semana, etc. De no utilizarse de esta forma dentro del año en que se generan, pasaran al siguiente en las mismas condiciones que las vacaciones ordinarias y deberán de disfrutarse unidos en un solo periodo.

- 2.- Se podrá modificar el sistema elegido (días hábiles o naturales) siempre que no se haya disfrutado ningún día de vacaciones. (Se anularan todos los periodos pedidos y una vez aceptado por Recursos Humanos, se volverá a pedir las vacaciones eligiendo nuevamente el sistema)
- 3.-Interrupción del cómputo de vacaciones:
- 3.1.- Cuando el empleado se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, antes o durante el disfrute del periodo vacacional, generará nuevo derecho de disfrute de dicho periodo vacacional, que se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan en ese año natural, o en el siguiente si la baja persiste a 31 de diciembre de ese año, y teniendo de plazo para su disfrute un período de no más de tres meses desde su incorporación, salvo que por necesidades del servicio o razones personales debidamente motivadas compatibles con las necesidades del servicio se acuerde su aplazamiento, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- 3.2.- Cuando el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo o parto o con el permiso de paternidad o maternidad, o con la ampliación por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural y exista turno único de vacaciones, y teniendo de plazo para su disfrute un período de no más de tres meses desde su incorporación, salvo que por necesidades del servicio o razones personales debidamente motivadas compatibles con las necesidades del servicio se acuerde su aplazamiento
- 4.- Personal temporal disfrutará preferentemente las vacaciones al final del periodo contractual, salvo que por la naturaleza de la relación no se pueda determinar la finalización de la misma,



en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo devengado, respetando los periodos mínimos establecidos. En caso de que no se genere el periodo mínimo de 5 días hábiles o 7 naturales, se entiende que los días que devenga son hábiles.

5.- Las vacaciones ordinarias (en días hábiles o naturales) no serán acumulables a los días de asuntos particulares (moscosos) a excepción de que medie un día festivo o fin de semana entre ambos conceptos o descanso correspondiente según régimen de turnos. Si podrán acumularse a otros permisos y compensatorios.

Los 5 días de vacaciones que se pueden coger en días sueltos si se pueden unir directamente a asuntos particulares.

En todo caso, entre periodos de vacaciones, incluso en los sistemas de trabajo a turnos, debe de haber como mínimo un día de trabajo efectivo o compensatorio.

SEGUNDO.- PERMISOS Y LICENCIAS:

Los permisos y licencias se tramitarán en el portal del empleado o Intranet municipal, con una antelación mínima de 72 horas, con la excepción de permisos que obedezcan a circunstancias imprevisibles, y un máximo de un mes, debiendo ser informados por los responsables respectivos y resolviéndose siempre de manera expresa y motivada. Los efectos del silencio administrativo se ajustarán a lo establecido en normativa vigente para la Administración del Principado de Asturias.

El tratamiento de los permisos y licencias se divide en tres apartados:

- A) PARA ATENDER A INCIDENCIAS DE FAMILIARES
- B) PARA ATENDER INCIDENCIAS DEL PROPIO EMPLEADO/A
- C) POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con carácter general, la remisión a días hábiles en el Acuerdo Regulador/Convenio Colectivo ha de entenderse hecha a días laborales (según calendario laboral de referencia en cada caso). No obstante la referencia a días naturales se mantiene.

A) PARA ATENDER A INCIDENCIAS DE FAMILIARES:

En cuanto al permiso por Fallecimiento, Enfermedad Grave e Intervención quirúrgica sin hospitalización: se hace un desglose de los permisos agrupándolos por grados de parentesco por entender que ello facilita la aplicación para el empleado.



PRIMER GRADO DE PARENTESCO: cónyuge o pareja de hecho, padre, madre, suegro, suegra, hijos naturales y políticos

<u>1- FALLECIMIENTO</u>: Cinco días hábiles – basta mención de la identidad del fallecido – por razones de humanidad no se exigirá justificante documental salvo que se considere estrictamente necesario. Desde el Servicio de Gestión Recursos Humanos se localizará la documentación justificativa vía prensa/registro civil.

Cómputo: con carácter general el 1º día del permiso se considera el día siguiente al fallecimiento.

Si el día del fallecimiento se ha venido a trabajar y no se disfrutaba de permiso por enfermedad grave u otro que cubra ese día, a elección del interesado se computará ese día como el primer día por fallecimiento y el tiempo trabajado se le computa dentro del saldo horario.

Si el fallecimiento acontece <u>fuera del Concejo de Gijón/Xixón</u> : se incrementará <u>en dos días</u> hábiles.

Fuera de la Península Ibérica: Los días se incrementarían en <u>cuatro días hábiles</u>, en lugar de dos.

2.- ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE: Tres días hábiles

Se entiende por enfermedad grave o accidente: aquella que ha supuesto para el afectado un ingreso hospitalario de al menos 24 horas.

Si el ingreso hospitalario <u>es fuera del Concejo de Gijón/Xixón</u> : se incrementará <u>en dos días hábiles.</u> Fuera de la Península Ibérica: Los días se incrementarían en <u>cuatro días hábiles</u>, en lugar de dos.

La justificación documental se podrá adjuntar on line a través del portal del empleado.

A disfrutar a elección del empleado/a en el periodo comprendido entre el hecho causante (ingreso hospitalario) y los <u>15 días naturales siguientes</u> a la finalización del internamiento hospitalario.

Se tendrá derecho a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados los 30 días consecutivos desde finalización de la anterior : en el sentido siguiente :

- Mismo pariente misma enfermedad: Máximo de 2 permisos al <u>año</u> aunque dure mucho en el tiempo.
- Mismo pariente distinta enfermedad se considera nuevo permiso
- Por cada nuevo pariente: se abre nuevo derecho al permiso hasta el máximo de 2 licencias de 3 días.

En el caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de <u>hijos menores de edad</u> o <u>discapacitados que precisen acompañamiento</u>, el disfrute de esta segunda licencia se podrá



realizar en el sentido siguiente: se podrá disponer de ella seguidamente a la terminación de la primera licencia y en todo caso sin necesidad de que transcurra el referido plazo de un mes.

Cabe distribuirlo por Horas en un <u>máximo de quince días</u>, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo. (22 horas y media para los de 37 horas y media o 24 horas para los de 40horas)

Si durante el disfrute del permiso por enfermedad se generan nuevos hechos causantes que dan derecho a otro permiso, se disfrutará el nuevo permiso generado suspendiendo el anterior. En ningún caso se acumulará ni se ampliarán permisos anteriores

3.- INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN: Dos días hábiles, a contar desde el mismo día de la intervención.

Los dos días se podrán disfrutar por separado en un plazo de 15 días naturales desde la intervención, ampliable por razones justificadas, para acompañamiento a la revisión médica del familiar. (todo ello previa cita con justificante médico)

Si la intervención, tiene lugar <u>fuera del Concejo de Gijón/Xixón</u> : se incrementará <u>en dos días hábiles</u>

Fuera de la Península Ibérica: Los días se incrementarían en <u>cuatro días hábiles</u>, en lugar de dos.

<u>4.- ENFERMEDAD MUY GRAVE</u> - 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.

La enfermedad muy grave: requerirá para su justificación la aportación de un informe médico.

Si las circunstancias lo aconsejan, la reducción de jornada podrá <u>acumularse</u>, de forma que se trabaje 15 días naturales a tiempo completo y los otros 15 días naturales no se trabaje, manteniendo en todo caso el régimen de retribuciones y cotización.

Si hubiera <u>más de un titular</u> 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.

SEGUNDO GRADO DE PARENTESCO (`por afinidad o consanguinidad): abuelos, nietos, hermanos y cuñados/as.

Se excluye dentro de la línea de parentesco el "concuñado". Los criterios de aplicación y disfrute son los mismos que para los parientes de primer grado.

1.- FALLECIMIENTO: Dos días hábiles.



2.- ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE : Dos días hábiles

La justificación documental se podrá adjuntar on line a través del portal del empleado.

A disfrutar a elección del empleado/a en el periodo comprendido entre el hecho causante (ingreso hospitalario) y los 15 días naturales siguientes a la finalización del internamiento hospitalario.

Se tendrá derecho a una <u>segunda licencia</u> de la misma duración una vez pasados los 30 días consecutivos desde finalización de la anterior en las mismas condiciones que para los parientes de primer grado.

Cabe <u>distribuirlo por Horas</u> en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo. (15 horas para los de 37 horas y media o 16 horas para los de 40horas)

3.- INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN: Dos días hábiles Los dos días se podrán disfrutar por separado en un plazo de 15 días naturales desde la intervención, para acompañar al familiar a la revisión médica. (todo ello previa cita con justificante médico)

Fuera del Concejo de Gijón : se incrementará en dos días hábiles

Fuera de la península Ibérica: se incrementarían en 4 días hábiles, en lugar de dos.

TERCER GRADO DE PARENTESCO (por afinidad o consanguinidad): tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos

Los criterios de aplicación y disfrute son los mismos que para los parientes de primer grado.

1.- FALLECIMIENTO: Un día hábil.

2.- ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE GRAVE: Un día hábil.

Fuera del Concejo de Gijón: se incrementará en un día hábil

B) PARA ATENDER INCIDENCIAS DEL PROPIO EMPLEADO:

1.- ASUNTO PARTICULAR A RECUPERAR: por asunto particular se entiende el tiempo que de forma excepcional el empleado precisa ausentarse del puesto de trabajo dentro del horario de obligada presencia (de 9 a 14 horas o el equivalente en caso de trabajo a turnos). Se concederá de forma excepcional y con un límite máximo de duración de tres horas. En todo caso este tiempo habrá de recuperarse conforme a los criterios de compensación de saldos negativos establecidos en el apartado TERCERO relativo a Jornada y Horarios de Trabajo de la presente Instrucción.



2.- CONSULTA MÉDICA EN ASISTENCIA SANITARIA PÚBLICA O MUTUA ASISTENCIAL: se dispondrá del tiempo indispensable para el desplazamiento, y duración de la consulta debiendo presentar ante el Servicio de Gestión Recursos Humanos o vía on line a través del portal del empleado, el justificante documental de asistencia donde conste hora de cita y salida.

Asistencia a consulta privada: sólo se admitirá justificante si se acredita adecuadamente la imposibilidad de acudir a dicha cita fuera de la jornada de trabajo.

<u>Tiempos concedidos por Desplazamiento al centro de salud/reconocimiento médico de empresa</u> :

- Se concederá para el desplazamiento desde el centro de trabajo al centro de salud con carácter general 1 hora y media (45 minutos ida y 45 minutos vuelta) – , salvo que la consulta sea al inicio de la jornada (7,30 horas) en cuyo caso solo se computa el tiempo de desplazamiento de regreso al centro de trabajo.
- En todo caso, el tiempo máximo concedido se computará hasta las 15 horas o hasta que finalice su jornada de trabajo.
- Si el centro de salud se encuentra fuera del concejo de Gijón: se concederá un desplazamiento total de 2 horas (ida y vuelta)
- 3.- ENFERMEDAD: Cualquier ausencia del puesto de trabajo habrá de ser informada directamente a la jefatura respectiva y en caso de tratarse de enfermedad requerirá la presentación del parte de baja médica y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, o en todo caso informe médico donde se consigne la necesidad de reposo domiciliario de 24/48 horas máximo.

No hace falta trabajar un día después de una baja por enfermedad o accidente para poder disfrutar vacaciones, asuntos propios, compensatorios, etc. salvo necesidades del servicio

<u>4.- CURSOS</u>: Se permite la ausencia al trabajo por impartición de cursos de formación en centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado previamente solicitados por el Organismo correspondiente, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supere el límite máximo de horas previsto en la normativa de incompatibilidades.

Los cursos en que el empleado asiste como participante, no se tramitan a través del portal del empleado, sino que son tramitados directamente desde el departamento de formación con el consiguiente traslado al control horario.

Los cursos de acogida del personal de nuevo ingreso/promoción: se computarán asimismo de oficio desde el departamento de formación correspondiente. Si se trata de personal con régimen de trabajo a turnos: cuando el curso coincida con jornada de mañana de descanso o vacaciones o se realice fuera del horario habitual del trabajador, se compensará con las horas correspondientes.



<u>Desplazamiento a centros de formación</u> : se concederán los siguientes tiempos máximos desde el entorno Ayuntamiento de Gijón (plaza Mayor, CCAI) :

- Fuera del concejo de Gijón : 1 hora ida, 1 hora vuelta
- En Gijón: Cabueñes Coto –Pumarín Llano Campa Torres Veranes Museo Pueblo Asturias: 45 minutos ida y 45 minutos vuelta.
- CMI Arena, Antiguo Hogar: 30 minutos ida, 30 minutos vuelta.
- En el entorno Ayuntamiento de Gijón no se concederán tiempos de desplazamiento
- Para los desplazamientos desde otros centros de trabajo: se concederán tiempos equivalentes en función de la distancia.

Los cursos <u>voluntarios</u> previamente autorizados y los obligatorios, que se desarrollan <u>dentro</u> de la jornada laboral del trabajador, computaran como horas trabajadas.

Los cursos del plan de formación voluntarios que se desarrollen <u>fuera</u> de la jornada laboral no son computables como horas trabajadas, salvo que se recurra al crédito horario para compensación de saldos negativos previsto en el apartado Tercero de la presente Instrucción.

Los cursos del plan de formación <u>obligatorios</u>, que se desarrollen <u>fuera</u> de la jornada laboral serán computables como horas trabajadas en el horario estricto del curso, sin que se admitan en este supuesto cómputos por desplazamiento o manutención.

Personal a turnos: cuando el curso obligatorio coincida con jornada fuera del horario habitual del trabajador o en día de descanso, se compensará con las horas correspondientes. Los cursos del plan de formación voluntarios que se desarrollen fuera de la jornada laboral no son computables como horas trabajadas, salvo que se recurra al crédito horario para compensación de saldos negativos previsto en el apartado Tercero de la presente Instrucción. Si el curso, voluntario u obligatorio, es en horario de mañana y debe incorporarse a trabajar por la tarde, el tiempo necesario para la comida y desplazamiento para su incorporación al puesto de trabajo no podrá exceder de dos horas, siendo computable como tiempo de trabajo el periodo de comida (30 minutos) y desplazamientos (desplazamiento a centros de formación) que coincida dentro de la jornada de trabajo.

<u>Personal con jornada de 40 horas</u>: cursos tanto obligatorios como voluntarios autorizados computaran como máximo 8 horas, salvo que el curso tenga una duración inferior.

Para acudir a <u>cursos singulares</u> se dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia y el desplazamiento.

Sin perjuicio de que el cómputo horario del curso se efectúe de oficio desde el departamento de formación correspondiente, los trabajadores en todo caso deben de cumplimentar los correspondientes partes de asistencia que les sean requeridos dentro del curso.

5.- MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO: veinte días naturales contados desde el mismo día de celebración del evento, pudiendo igualmente ser con anterioridad.

Si es de <u>padres, hijos o hermanos, ya sea por consanguinidad o afinidad, el día de la</u> celebración



Una vez disfrutado el permiso, no cabe volver a disfrutarlo posteriormente si hay coincidencia de contrayentes/inscritos, aunque varíe el modo de celebración (celebración religiosa, civil, inscripción municipal, etc.)

6.- TRASLADO DE DOMICILIO: un día.

Se justificará aportando el volante del padrón o factura de la empresa de transportes.

Si al cabo de 10 días naturales no se aporta el justificante se considerará el día como asunto particular.

7.- EXÁMENES FINALES EN CENTROS ACADÉMICOS OFICIALES, así como pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas: <u>un día natural</u> por cada prueba de examen final. Se entiende por examen final aquel que figure programado con tal carácter y aquellos otros que tengan carácter liberatorio y oficial y así se acredite documentalmente.

Se computan a estos efectos los exámenes en Escuela Oficial de Idiomas.

Se <u>aumentará en un día</u> si las pruebas se celebran <u>fuera del Principado de Asturias.</u>

En el caso de concurrir a pruebas de <u>ingreso o promoción en Administraciones Públicas</u> se dispondrá además del <u>día natural previo</u> a la celebración de dichas pruebas; la no disposición de este día no dará lugar a compensación alguna.

No obstante lo anterior, se podrá ausentar del puesto de trabajo el tiempo indispensable para la realización del examen para la obtención del Carnet de Conducir.

8.- DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL - Obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una <u>responsabilidad de índole civil, penal o administrativa</u>: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento. Previa justificación documental. Ha de acreditarse que no se puede realizar fuera del horario del trabajo.

Supuestos:

- Ejercicio del derecho a voto.
- Ser miembro de mesa en elecciones a Consejos Escolares, previa justificación.
- Comparecer ante Tribunal/Juzgado/Organismo Público (Hacienda, Inspección Trabajo. Etc.): siempre que sea con citación previa.

El resto de ausencias: se considera asunto particular a recuperar: ej D.N.I. (salvo que en el lugar de residencia no se pudiese acudir en horario de tarde), ITV coche, carnet de conducir, notarios, etc.

9.- EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO por las empleadas embarazadas, por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de



su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de <u>reproducción asistida</u> y las obligaciones inherentes a los trámites de <u>adopción</u>.

El otro progenitor podrá solicitar permiso, con carácter recuperable, para el acompañamiento a la embarazada

10.- ASUNTOS PARTICULARES: 3 días laborales al año a disfrutar en proporción al tiempo trabajado. Fecha límite para disfrutarlos el 31 de marzo del año siguiente al que se generaron. No se acumulan a las vacaciones ordinarias disfrutadas en periodos de días hábiles o naturales a excepción de que medie un festivo, descanso correspondiente según régimen de turnos o fin de semana entre ambos conceptos. Si se podrán acumular directamente a los días sueltos de vacaciones.

En caso de encontrarse el empleado en situación de incapacidad temporal que le impida el inicio o la continuación del disfrute del permiso por asuntos particulares, podrá solicitar la anulación de los días que no ha podido disfrutar, generando un nuevo derecho a su disfrute en los mismos términos que regulan la interrupción de vacaciones por situaciones de incapacidad temporal.

- 11.- LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS Y SIN RETRIBUCIÓN: su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de <u>tres meses cada dos años</u>. Estas licencias no podrán concederse por periodos inferiores a <u>tres días</u> consecutivos, con cómputo en días naturales. Implica reducción del periodo de vacaciones y del abono de la paga extraordinaria.
- <u>12.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL</u>: Este permiso debe tramitarse con informe favorable del responsable del departamento de adscripción del empleado que lo solicita.
- 13.- ASISTENCIA A EVENTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO, TÉCNICO, COLEGIAL, ASOCIADO O SINDICAL: entendiendo por tales, las asambleas sindicales debidamente convocadas, para lo cual se concederá el tiempo indispensable para el desplazamiento así como el de duración de la misma, debiendo de avisarse a la Jefatura de los respectivos servicios con la debida antelación para adoptar las previsiones necesarias al objeto de garantizar la cobertura de los servicios.
- <u>14.- REDUCCIÓN DE JORNADA:</u> permiso supeditado en todo caso a la organización y visto bueno del servicio correspondiente, en las condiciones establecidas en el Acuerdo Regulador/Convenio colectivo.
- 15.- COMPENSATORIOS que se generen por un exceso horario motivado por necesidades del servicio:



Son los que se generen por un exceso horario motivado exclusivamente por necesidades del servicio previamente encomendadas y deberá ser expresamente autorizado: En ningún caso los excesos horarios del personal motivarán el reconocimiento automático de un compensatorio ya que obedece exclusivamente a necesidades del servicio.

Fecha límite para disfrutarlos 31 de marzo.

Cuando el exceso horario autorizado y motivado por necesidades del servicio no llegue a cubrir la jornada laboral completa se incluirá una bonificación en el saldo horario.

Los compensatorios se podrán unir a vacaciones, asuntos particulares, etc. y pueden servir como puente entre vacaciones y asuntos particulares, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio.

Vacaciones, asuntos particulares, compensatorios, etc., cuando son rechazados por el Jefe del Servicio por necesidades del servicio, en el último mes del año, podrá ser disfrutado en el primer trimestre del año siguiente.

Particularidades aplicables a Organismos Autónomos:

Compensatorios por festivos en Museos, Centro de Cultura Antiguo Instituto:

Subalternos y Auxiliares de servicios de: Cada fiesta trabajada (excepto domingos) o que recaiga en jornada de descanso del turno se compensará con 1 día de descanso.

Las fiestas anuales (entendiendo como tal la fiesta o su correspondiente-descanso), serán en todo caso, 16: las 14 fiestas más el 24 y el 31 de diciembre. La regla general es: por cada fiesta debe disfrutarse un único día de fiesta o descanso compensatorio, de tal suerte que en ningún caso pueda convertirse una fiesta en dos días de no trabajo.

El régimen será, por tanto, el siguiente;

<u>Fiestas señaladas como de cierre obligado en el vigente calendario laboral</u>: 1 y 6 de enero, martes de carnaval, 15 de agosto, 24, 25 y 31 de diciembre:

- Personal que por turno le corresponde trabajar : No trabaja : No compensa el día
- Personal que por turno le corresponde descansar : Compensa el día

Resto de fiestas

- Personal que por turno le corresponde trabajar Trabaja: Compensa el día
- Personal que por turno le corresponde descansar : Compensa el día

Si la fiesta, por recaer en domingo, se traslada a lunes:

 Fiestas señaladas como cierre obligado en calendario laboral: tiene la consideración de festivo a estos efectos, el día señalado como de cierre en dicho calendario y, en consecuencia, el régimen del personal es el señalado, anteriormente, para estos supuestos.



- En el resto de fiestas, el domingo tendrá la consideración de domingo ordinario y la fiesta, como para el resto de personal, se traslada al lunes, en consecuencia, el régimen será el señalado también anteriormente para estos supuestos.
- El personal que deba trabajar un lunes al que se traslada la fiesta que inicialmente recae en domingo, podrá solicitar descansar ese día renunciando al compensatorio que, en el supuesto, de trabajar, le correspondería, lo que deberá ser previamente autorizado según las necesidades del servicio.
- <u>Turnos en el P.D.M.</u>: cada fiesta que caiga en jornada de descanso de acuerdo con el turno correspondiente, se compensará por un día de descanso.

La recuperación de los fines de semana, que se realicen fuera del calendario teórico, en los casos en que estando en el cuarto turno tuviera que adecuar su turno y horarios para cubrir bajas, vacaciones y permisos del personal de la instalación, se realizará preferentemente en los tres meses siguientes

C) PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

1.- LACTANCIA: Durante los doce meses siguientes a la finalización de la baja por maternidad, se tendrá derecho a una bolsa de horas, que para el personal con jornada ordinaria 37 horas y media semanales asciende a un total de 244 horas y para el personal con jornada de 40 horas semanales asciende a un total de 228 horas, o por el tiempo proporcional a los servicios efectivamente prestados desde la finalización de la baja maternal hasta que el menor cumpla 16 meses.

Este derecho podrá ser ejercido por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Dicha bolsa de horas podrá ser disfrutada y distribuida en la forma que mejor convenga a la madre/padre y a los intereses organizativos, teniendo como fecha límite para su disfrute 16 meses desde que nació el hijo.

Los hijos adoptados y acogidos generarán derecho a lactancia en las mismas condiciones que los hijos biológicos.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente:

El personal que tiene un régimen horario de 37 horas y media : dispone en total de 32 días y 4 horas laborales.

El personal que tiene un régimen horario de 40 horas: dispone de 28 días y 4 horas laborales.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple: El doble para gemelos. El triple para trillizos (cada hijo genera un nuevo periodo de lactancia independiente)

En los contratos temporales de duración inferior al año: la lactancia se concederá de forma proporcional al tiempo del contrato y en todo caso hasta la fecha de cumplimiento de los 16 meses de edad del hijo.

- 2.- NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada/o tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Madre: desde que finaliza la baja maternal y mientras siga hospitalizado el niño
- Padre: desde que finaliza el permiso paternal y mientras siga hospitalizado el niño

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

En ambos casos, es el empleado el que establece la preferencia horario de ausencia dentro de la jornada laboral

3.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL: Cuando el empleado tenga el cuidado directo de un menor de 16 años, o de una persona mayor que requiera especial dedicación o con una discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. O tenga el 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.

Se deberá solicitar a través del portal del empleado, debiendo adjuntar el documento justificativo de la edad del hijo o de la circunstancia de que se trate. Este permiso implica reducción proporcional de retribuciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria y deberá ser comunicado con antelación suficiente para la organización del servicio.

<u>Cabe la acumulación</u> de la reducción horaria, en tramos concretos de la jornada o concentrada en días o semanas tanto continuados como alternos en el tiempo, con un informe previo justificativo de la adecuación de la misma.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al servicio correspondiente con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria así como, de las modificaciones que se realicen sobre lo inicialmente solicitado.

4.- DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: Se concederá permiso no recuperable por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes que se relacionan a continuación. Este permiso está supeditado



en todo caso a la previa justificación documental, debiéndose acreditar que no se puede realizar fuera del horario del trabajo.

Los supuestos comprendidos como deberes relacionados con la conciliación son:

a) Acompañamiento a consulta médica a :

- Hijos menores de edad (o hijos mayores discapacitados dependientes)
- Mayores dependientes (ascendientes en primer grado por consanguinidad/afinidad)

Para lo cual se contará con una bolsa horaria de 20 horas/año incluido desplazamiento, que se incrementara a un total de 30 horas/año en el caso de familia numerosa, monoparental o con hijos discapacitados. No obstante si el centro de salud se encuentra fuera del concejo de Gijón : se dispone de 10 horas más.

- <u>b) Tutorías en el colegio</u>: se aportará justificante de convocatoria para la tutoría. Se dispondrá para ello de una bolsa de 8 horas al año incluido desplazamiento, que se incrementara a un total de 12 horas/ año en el caso de familia numerosa, monoparental o con hijos discapacitados.
- <u>5.- FLEXIBILIDAD HORARIA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN</u>: Se tendrá derecho a una flexibilidad horaria de una hora sobre el horario fijo bien al comienzo de la jornada o al final de la misma, si se tiene hijos menores de 16 años /mayores a cargo o familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán dos horas si se trata de familia monoparental o se trata de personas con discapacidad. El tiempo invertido habrá que recuperarlo conforme a los criterios de compensación de saldos negativos establecidos en el apartado Tercero.- Jornada y horarios de trabajo de la presente Instrucción.

La petición de flexibilidad horaria habrá de renovarse anualmente.

- 6.- ADAPTACIÓN DE JORNADA LABORAL EN EL SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS: por razones de conciliación de la vida personal y laboral, se podrán aceptar cambios de turnos de trabajo solicitados por los empleados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del servicio, no suponga incremento de gasto, ni entre en conflicto con los intereses del resto del personal, en cuyo caso se revisarían los cambios autorizados.
- <u>7.- PERMISO POR PARTO</u>: Dieciséis semanas, ininterrumpidas. Dieciocho semanas en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el <u>neonato</u> <u>deba permanecer hospitalizado a continuación del parto</u>, un máximo de 13 <u>semanas adicionales</u>. serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.



Cesión de la madre trabajadora al otro progenitor/a, la Administración adicionalmente concederá el derecho a un disfrute del <u>permiso retribuido</u> denominado "maternidad cónyuge" de:

- Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos de 15 días.
- Dos semanas, si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural
- Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% con el otro progenitor/a

En el caso de la <u>madre trabajadora</u>, tendría el derecho a similares periodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor del otro progenitor.

<u>8.- ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO – MÍNIMA DURACIÓN 1 AÑO:</u> a partir de la resolución administrativa o judicial. Podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes. 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. A tiempo completo/parcial.

En caso de que ambos progenitores trabajen, en caso de cesión del permiso de la madre trabajadora a favor del otro progenitor/a, la Administración adicionalmente concederá el derecho a un disfrute del permiso retribuido denominado "adopción cónyuge" de:

- Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos de 15 días.
- <u>Dos semanas</u>, si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural
- Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% con el otro progenitor/a
- <u>9.- ADOPCIÓN INTERNACIONAL</u>: Cuando se requiera desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- 10.- LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA: se concederá en los términos que se disponga por la normativa de la Seguridad Social, previa gestión e informe el Servicio de Prevención.
- 11.- PERMISO DE PATERNIDAD por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de 31 día naturales, atendiendo a los criterios de la Seguridad Social.

La presente regulación está adaptada a la actual normativa de la Seguridad Social, en caso de modificarse ésta se regulará lo que proceda en cada caso:

<u>Personal Laboral</u> : el permiso de paternidad se divide en dos periodos que podrán disfrutarse juntos o separadamente, a elección del trabajador:



- 1).- 18 días a contar desde el día de nacimiento del hijo.
- 2).- 13 días sufragados por la Seguridad Social, que podrá disfrutarse, desde la finalización del periodo de 18 días anterior o durante la baja maternal de la madre o inmediatamente después de la finalización de ésta.

Los 13 días pueden ser disfrutados a tiempo parcial, con un mínimo del 50% de la jornada.

<u>Personal Funcionario</u> : el permiso de paternidad se divide en dos periodos que podrán disfrutarse juntos o separadamente, a elección del funcionario:

- 1).- 15 días sufragados por la Seguridad Social a contar desde el día de nacimiento del hijo
- 2).- 16 días a disfrutar desde la finalización del periodo de 15 días anterior o durante la baja maternal de la madre o inmediatamente después de la finalización de ésta
 Los 16 días pueden ser disfrutados a tiempo parcial, con un mínimo del 50% de la jornada.

12.- PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO - las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género 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, 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

13.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, o en el caso de familias monoparentales, 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 concurran 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 empleado 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.

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 Organismo o de la entidad sanitaria correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18años de edad, <u>fuera del Principado de Asturias</u>:

El/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y la otra parte no disponga de permiso y así lo acredite documentalmente, o en el caso de familias monoparentales, a una dispensa de asistencia al trabajo <u>por un periodo máximo de dos meses,</u> percibiendo las retribuciones íntegras.

Cada quince días deberá de presentarse en el Servicio de Gestión de Recursos Humanos el correspondiente justificante medico de permanencia de la hospitalización.

En el supuesto de que ambos progenitores presten servicios para esta Administración solo se generará un permiso por un periodo máximo de 2 meses, a compartir por ambos progenitores, no pudiendo simultanearse su utilización.

Excepcionalmente se podrá autorizar este permiso cuando el otro progenitor no trabaje, si tienen otros hijos menores aun no escolarizados o hijos discapacitados a su cargo que precisen atención continuada.

TERCERO.- JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO:

Anualmente por Resolución de la Concejalía delegada se aprobará, previa negociación, el calendario laboral, con los diferentes horarios aplicables a los departamentos municipales.

En cuanto al régimen de aplicación de la jornada y horarios, se establece la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia, y garantizar asimismo los periodos mínimos de descanso entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, así como dentro de la propia jornada, durante la cual no se podrán superar las 9 horas continuadas de trabajo sin descansar media hora.

Con lo que en los fichajes en los que no se contemple tal descanso se procederá al descuento automático de media hora en el control horario.

- Personal con Mayor Dedicación horario de 40 h. el número mínimo de tardes de trabajo en la semana tendrá el siguiente régimen:
 - Si en esa semana hay 1 Fiesta, asunto particular, compensatorio, vacación, huelga, etc. deberán de realizarse 2 tardes.



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

- Si en esa semana hay 2 Fiestas, asuntos particulares, compensatorio, vacación huelga:
 1 tarde.
- Si en esa semana hay 3, 4 o 5 Fiestas, asuntos particulares, compensatorio, vacación huelga: ninguna tarde.
- El personal con horario general del 37,5 horas con una tarde a la semana, tendrán el siguiente régimen de trabajo:
 - Si en esa semana hay 1 Fiesta, asunto propio, huelga, etc.: 1 tarde.
 - Si en esa semana hay 2 Fiestas, asunto propio, huelga, etc.: 1 tarde.
 - Si en esa semana hay 3,4 o 5 Fiestas, asuntos propios huelga, etc.: ninguna tarde.
- Semana Grande: todo el personal (incluido el personal que trabaja turnos en Organismos Autónomos) que trabaje los 5 días laborales inmediatamente anteriores al 15 de agosto (según calendario laboral de referencia en cada caso) tendrá derecho a una reducción de una hora y media en la jornada diaria de trabajo, manteniendo el horario de presencia obligada. Si por necesidades del servicio no puede hacer uso de dicha reducción horaria podrá disfrutar de dicha bonificación en los tres meses siguientes o hacer uso de la misma de conformidad con el crédito horario personal establecido en la presente Instrucción.
- Santa Rita: 22 mayo: Si se trabaja el día 22 de mayo se tendrá derecho a <u>una hora y</u> media de reducción en la jornada de trabajo y se podrá solicitar un día compensatorio en ese año. Cuando el 22 de mayo coincida en sábado o domingo se generara un día compensatorio que se podrá disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.
- Compensatorios por fiestas retribuidas no recuperables coincidentes en sábado: El personal con jornada laboral habitual de lunes a viernes disfrutara de los días compensatorios que se generen en el año por coincidencia de alguna de las catorce fiestas retribuidas no recuperables en sábado (1 por cada día de fiesta), que se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.
- Bolsa de horas como bonificación por índice de absentismo inferior al porcentaje del 6% anual:

Concepto de absentismo: El índice de absentismo, a los efectos de esta bolsa de horas de bonificación, vendrá determinado por los supuestos de incapacidad temporal excluidos del acuerdo adoptado por la junta de Gobierno Local de fecha 23 de octubre de 2012, por el que se aprobó el complemento de prestación de incapacidad temporal.



Una vez comprobado a primeros de año por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos que en el año anterior se cumplió el requisito previo de que el índice de absentismo global fue inferior al 6%, se generará una bonificación horaria de la que se beneficiaran los empleados municipales con jornada ordinaria de trabajo (excepto el personal que por su régimen especial de trabajo ya dispongan de una jornada laboral en la que se contemplen mecanismos de ajuste que generen algún tipo de compensación horaria):

- Bolsa <u>cincuenta</u> horas anuales para el personal con jornada laboral de treinta y siete horas y media semanales.
- Bolsa <u>veinticuatro</u> horas anuales para el personal con jornada laboral de cuarenta horas semanales.

La disposición de la bolsa en horas se realizara preferentemente durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y se aplicará sobre la parte flexible de la jornada de trabajo.

Al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, con cargo a esta bolsa se podrá disfrutar, igualmente con carácter preferente en el indicado periodo de junio a septiembre, de hasta un máximo de seis días compensatorios para el personal con jornada semanal de treinta y siete horas y media y de tres días para el personal con jornada semanal de cuarenta horas; no podrán disfrutarse más de dos de estos días de forma consecutiva, ni tampoco podrán unirse a vacaciones, días de asuntos particulares u otro tipo de días compensatorios.

La vigencia de la bolsa será la del año natural en el que se reconozca.

- ❖ <u>Saldo negativo en el mes</u>: Se deberá de recuperar en los tres meses siguientes, así como compensar con los saldos positivo registrados en los meses anteriores. Si en los tres meses siguientes no se ha recuperado el saldo negativo se dará traslado al Servicio de Gestión de Recursos Humanos a los efectos oportunos.
- Crédito horario personal de cada empleado/a municipal: Con carácter general cada empleado municipal con jornada ordinaria de trabajo (excepto el personal con Jornadas especiales, que dispondrá de su propia regulación al respecto) dispondrá de un Crédito Horario Personal, del que podrán hacer uso mediante su conversión en horas para compensar los saldos negativos del mes que no se hayan recuperado con el sistema previsto en el apartado anterior.

Los conceptos que formaran parte de dicho crédito serán:

- Asuntos particulares (moscosos) correspondientes a cada empleado.
- Compensatorios generados por exceso de trabajo por necesidades del servicio.
- Semana Grande: horas generadas por los días trabajados.
- Santa Rita: compensatorio generado más la hora y media, si efectivamente se trabaja ese día.
- Bolsa de horas como bonificación por índice de absentismo inferior al porcentaje del 6% anual.
- Formación realizada fuera del horario laboral hasta un máximo de cincuenta horas anuales para
 el personal con jornada de treinta y siete horas y media y treinta horas para el personal con
 jornada de cuarenta horas; se podrá hacer uso de las mismas siempre y cuando se hayan
 generado en el año en curso y como máximo en el anterior.



Saldo negativo en computo anual: Durante el mes de noviembre, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos comunicará a los/as empleados municipales el total de su saldo negativo en computo anual pendiente de compensar, a los efectos oportunos.

CUARTO.- EFECTOS DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO:

Las solicitudes formuladas en los siguientes procedimientos administrativos de gestión de personal se podrán entender estimadas una vez transcurridos, sin que se hubieran autorizado expresamente, los plazos máximos de resolución señalados a continuación:

Por Decreto 67/2002, de 16 de mayo, se aprueban las normas relativas a procedimientos administrativos de la Administración del Principado de Asturias, en cuyo anexo I se regulan los efectos del silencio administrativo en materia de Permisos y Licencias)

PERMISOS Y LICENCIAS	PLAZO PARA RESOLVER	EFECTOS DEL SILENCIO
Asuntos propios/compensatorio	10 días	Estimatorio
Enfermedad	1 día	Estimatorio
Licencia sin sueldo	1 mes	Estimatorio
Lactancia	3 días	Estimatorio
Licencia por Matrimonio	15 días	Estimatorio
Reducción Jornada Guarda legal	15 días	Estimatorio
Exámenes finales	5 días	Estimatorio
Deber Inexcusable	5 días	Estimatorio
Maternidad/paternidad/Conciliación	5 días	Estimatorio
Fallecimiento/Enfermedad familiar	1 día	Estimatorio
Traslado domicilio	10 días	Estimatorio
Vacaciones	2 meses	Estimatorio

En todo caso, el plazo máximo para resolver sobre el resto de permisos no mencionados anteriormente será el general de 3 de meses. La falta de resolución expresa en dicho plazo permitirá entender estimadas las solicitudes formuladas, salvo que impliquen efectos económicos actuales o pueda producirlos en cualquier momento.



DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERA.- La presente Instrucción entra en vigor con efectos de 1 de abril de 2013.

SEGUNDA.- Queda sin efecto desde el 1 de abril de 2013 la Instrucción de la Alcaldía núm 3/2011, de 5 de mayo, por la que se fijan los criterios de control de jornada y horarios de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Gijón.

TERCERA.- La presente Instrucción se entenderá afectada por cualquier cambio normativo, convencional o jurisprudencial vinculante que se apruebe posteriormente a la entrada en vigor de la misma.

CUARTA.- Dado el peculiar sistema de trabajo del área de Seguridad Ciudadana, en particular del Servicio de la Policía Local y Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento en playas, se recoge en un anexo a la presente las singularidades propias de dichos colectivos.

En Gijón, a 21 de marzo de 2013

LA ALCALDESA

Fdo.: Carmen Moriyón Entrialgo



ANEXO A LA INSTRUCCIÓN NÚMERO 1/2013, DE 21 DE MARZO

AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA

Dadas las peculiaridades del colectivo del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios, y Salvamento en playas y del Servicio de la Policía Local, es preciso recoger a continuación las circunstancias aplicables con carácter específico y que se diferencian del régimen general.

SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO EN PLAYAS:

Las referencias a 8 horas y 10 minutos son la fracción exacta que resulta de la nueva jornada de trabajo

Con carácter general, toda remisión a días hábiles en el Acuerdo Regulador ha de entenderse hecha a días laborales (según calendario laboral de referencia en cada caso).

VACACIONES:

El régimen de vacaciones se efectúa mediante el cómputo de guardias de 24 horas y 30 minutos cada una, con un máximo de 7 guardias.

Los criterios que rigen el disfrute de las vacaciones son, con carácter general, los siguientes:

El periodo vacacional preferente con carácter general abarca desde el 31 de mayo hasta el 1 de octubre, estableciéndose periodos de vacaciones por turno según orden rotatorio.

El número máximo de funcionarios de cada turno que podrán ir de vacaciones de forma simultánea será de ¼ del personal operativo adscrito al turno.

Los mandos de un mismo turno no podrán coincidir en sus periodos vacacionales

Se admitirá el fraccionamiento hasta un máximo de cuatro periodos si los periodos fraccionados, menos el continuado del turno preferente inicialmente asignado, no coinciden con el periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. "Es posible que un trabajador pueda tener más de un periodo fraccionado dentro del periodo vacacional cuando se trate de intercambios entre compañeros y no afecte a las necesidades del Servicio debidamente justificadas"



Si en algún Turno existiese desacuerdo para la realización de la propuesta de vacaciones, por la Jefatura del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios distribuirá las vacaciones del Turno según necesidades del servicio y el orden rotatorio establecido en años anteriores.

PERMISOS Y LICENCIAS:

Los permisos y licencias se deberán solicitar con cinco días de antelación. Si por motivos de urgencia se precisa solicitar con menos antelación se deberá cursar la solicitud por el portal del empleado y notificarse verbalmente a su Jefe de Turno y/o Jefe de Servicio

Con carácter general los días hábiles que se conceden en los permisos se dan por periodos mínimos de 8 horas y 10 minutos de trabajo a consumir en las guardias respectivas.

El equivalente a Santa Rita para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento es el día 8 de marzo, que se abonará como festivo al personal de los turnos que presten servicios efectivos en esa fecha.

A) Para atender Incidencias de Familiares:

<u>Enfermedad Grave o Accidente</u>: 1 guardia – cabe disfrutarlo en periodos mínimos de 8 horas y 10 minutos en un máximo de 15 días naturales desde el ingreso del familiar al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo

<u>Enfermedad Muy Grave</u>: derecho a reducir hasta el 50% de la jornada de trabajo, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 3 guardias de trabajo.

B) Para atender incidencias del propio Empleado:

<u>Asunto particular a recuperar</u> y <u>consulta médica en centro privado</u>: no son de aplicación a este colectivo dadas las peculiaridades organizativas del servicio con un régimen de trabajo a turnos (24 horas y 30 minutos de trabajo y 4 días de descanso) que no da opción a recuperar las horas de ausencia.

<u>Asuntos Particulares</u>: 1 guardia de trabajo (1 jornada de 24 horas y 30 minutos de trabajo cada una).

Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de padres, hijos o hermanos, ya sea por consanguinidad o afinidad: en jornadas de 24 horas y 30 minutos será de 8 horas y 10 minutos: coincidiendo con el día de la celebración.

<u>Exámenes finales en centro académicos oficiales</u>: un máximo de 8 horas y 10 minutos de jornada laboral . En el supuesto de trabajo nocturno el empleado disfrutará del permiso la noche anterior al examen o prueba.



<u>Traslado de domicilio</u>: se conceden 8 horas y 10 minutos.

C) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral :

<u>Flexibilidad horaria</u> por razones de conciliación: debido a las peculiaridades de este colectivo con trabajo a turnos, no es de aplicación la flexibilidad ya que originaría solapamientos de personal en los turnos respectivos. En caso de que se precise con carácter singular cierta flexibilidad, se aplicará de la forma adecuada a cada sistema de trabajo.

Adaptación de jornada laboral por razones de conciliación: por razones organizativas y de cara a una mejor atención al servicio en periodos de necesidad, la solicitud de cambios de turno por razones de conciliación se estudiará en cada caso buscando facilitar la solución más ventajosa para el funcionario y la menor incidencia en el servicio.

SERVICIO DE LA POLICIA LOCAL

VACACIONES:

En atención al carácter especial del régimen de turnicidad, las vacaciones de los Intendentes, los Jefes de Sala, los funcionarios de la Unidad de Seguridad Ciudadana, los funcionarios de la Sección de Tráfico y funcionarios de la Sección de Policía de Barrio, se establecerán con los siguientes criterios:

- 1º.-Las vacaciones se pueden solicitar bien en días hábiles, bien en días naturales.
- 2º.-En caso de conflicto entre peticiones, tiene prioridad la solicitada en días naturales.
- 3º Los meses de junio, julio, agosto, septiembre y última quincena de diciembre solo podrá disfrutar de vacaciones un cuarto de los funcionarios de la Sección o Unidad. El resto de los meses del año se puede ampliar el número de efectivos de vacaciones hasta un tercio.
- 4º.- Los criterios para el disfrute de vacaciones en el mes de diciembre (además del indicado en el punto tercero) son, en orden de prioridad decreciente, lo siguientes:
 - Funcionario que solicite el mes entero.
 - Funcionario que solicite la primera quincena
 - Entre los funcionarios que soliciten la segunda quincena:
 - Funcionario que solicite más días.
 - Funcionario cuya solicitud no afecte a las dos fiestas de Nochebuena y Nochevieja.
 - Funcionario cuya solicitud fuera desestimada en años anteriores.

En días naturales el máximo de periodos a dividir las vacaciones será de tres.



En días hábiles deberán elegir entre 20 días, sin que ello implique la realización de servicio de refuerzo alguno, o 22 días, con obligación en este caso de realizar dos servicios de refuerzo. La duración mínima de un período de vacaciones en días hábiles es de seis días.

No obstante, se podrá disfrutar de dos días sueltos de vacaciones para su disfrute de forma aislada, dentro del año natural, con sujeción en todo caso a las necesidades del servicio; en ningún caso podrán unirse a los periodos de vacaciones ordinarias disfrutados en días naturales aun cuando medien días compensatorios, festivos, fines de semana, etc.

Los funcionarios de las Unidades de Policía Comunitaria, del Parque Infantil de Tráfico y de la Unidad Especial de Apoyo, disfrutarán sus vacaciones en los términos establecidos para los empleados municipales, en general.

En todas las unidades y secciones de la Policía Local se preparará anualmente un plan de vacaciones, según turnos rotatorios.

PERMISOS Y LICENCIAS:

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Por Jefatura se facilitará en todo momento la conciliación de la vida familiar con la laboral. A este fin si el empleado está adscrito a una unidad que no permita dicha conciliación, será trasladado a otra unidad que permita soportar dicha conciliación, procurando garantizar siempre la estructura mínima y particularidad de cada unidad.

La petición de conciliación habrá que renovarla anualmente.

<u>Exámenes finales en centro académicos oficiales</u>: en el supuesto de trabajo nocturno el empleado disfrutará del permiso la noche anterior al examen o prueba

<u>Compensatorios</u>: Se generan días por prolongación de jornada, por venir a trabajar a requerimiento de Jefatura, por asistencia a juicios, por elecciones, etc., pasando a contabilizar dicho tiempo en la bolsa horaria a favor de los agentes y pudiendo acumular un máximo de 6 días al año. El exceso de días (que supere el máximo permitido de 6) se podrá disfrutar antes del 31 de marzo del año siguiente y se podrá utilizar para devolver deuda horaria, si es que durante ese periodo el agente la generó.

<u>San Miguel y Semana Grande</u>: Los funcionarios de la Unidad Especial de Apoyo y del Parque Infantil de Tráfico, dado el carácter ordinario de su jornada, disfrutaran de la reducción horaria establecida para la Semana Grande y para el día de San Miguel, 29 de septiembre (equivalente a Santa Rita en la Policía Local) así como de un día compensatorio por la festividad patronal de San Miguel, en los términos establecidos para los empleados municipales, en general.



En atención a su especial régimen de jornada, los funcionarios de la Policía Local no disfrutarán de las bonificaciones horarias establecidas para los empleados municipales en general vinculadas a un índice de absentismo inferior al porcentaje del 6% anual. Sin embargo, sí disfrutarán de las mismas los funcionarios de la Unidad Especial de Apoyo, Policía Comunitaria y del Parque Infantil de Tráfico, dado el carácter ordinario de su jornada.

En Gijón, a 21 de marzo de 2013 LA ALCALDESA

Fdo.: Carmen Moriyón Entrialgo