



BOMBERS
CONSORCIO PROVINCIAL DE VALENCIA
CAMI DE MOIXADA, 24 • T 95 346 60 00 • 46003 VALENCIA

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONSORCIO DE BOMBEROS DE VALENCIA PARA EL AÑO 2013

En marzo de 2012 las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del Consorcio de Bomberos de Valencia (CBV) y la Dirección del mismo suscribieron un Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los años 2012-2013. En ejecución de dicho Acuerdo, ratificado por la Asamblea del Consorcio, a lo largo del ejercicio 2012 se han venido adoptando una serie de actuaciones vinculadas al mismo. No obstante, las modificaciones legales operadas a lo largo del periodo de vigencia (Leyes de Presupuestos para los años 2012 y 2013; Real Decreto-Ley 20/2012; instrucciones sobre jornada de trabajo), hacen conveniente una actualización y puesta al día del acuerdo suscrito en marzo del año pasado, en el convencimiento de que el mantenimiento de unas relaciones laborales cooperativas ha demostrado ser un instrumento de primer orden para hacer frente a las circunstancias del momento.

En base a las consideraciones que anteceden, se

ACUERDA:

PRIMERO. Las partes abajo firmantes acuerdan mantener la vigencia del Acuerdo 2012-2013, con las modificaciones puntuales que en esta actualización se contienen, cuya vigencia será la del 1 de enero de 2013.

SEGUNDO. La jornada anual para el año 2013 queda establecida en 37,5 horas semanales, de acuerdo con la Ley 2/2012 Presupuestos Generales del Estado. No obstante para el cálculo del cómputo anual y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 175/2006, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell y modificaciones posteriores en el Decreto 68/2012 del Consell, queda establecido en 1632,5 horas anuales, a falta de descontar los 3 días de asuntos propios (22,5 h, que se completarán a 24 h. para el personal que trabaja a turnos).

TERCERO. En los Calendarios de trabajo que se aprueban están establecidas todas las horas de trabajo, es decir las 1632,5 h/año o su equivalente en guardias de 24 horas, 67 guardias, más 24 horas que se dedicarán a formación, incluida en el calendario y reconocida a todos los efectos como tiempo de trabajo. La distribución de guardias anuales se reforzará en los meses de verano con 2 guardias de 24 horas, incluidas dentro de la jornada anual, que serán compensadas en los meses de invierno con un sábado/domingo de 24 horas y el resto en días laborables con un total de 3 guardias de 24 horas. A partir de este acuerdo, la Dirección del CBV procederá a la modificación de los decretos aprobatorios del Cuadrante para el ejercicio 2013.

CUARTO. La administración podrá solicitar a cualquier empleado público la posibilidad de permutar voluntariamente alguna guardia en otro turno y si el trabajador accede a realizar el cambio, obtendrá un saldo a su favor para AGP de las siguientes cantidades de horas:

1. Por la primera guardia que cambie obtendrá 6h para AGP.
2. Por la segunda guardia que cambie obtendrá 6h para AGP.
3. Por la tercera guardia que cambie obtendrá 12h para AGP.

QUINTO. Las horas extraordinarias que se realicen fuera de su horario habitual, se catalogaran de la siguiente forma y características:



BOMBERS
CONSORCI PROVINCIAL DE VALENCIA
CAMÍ DE MONCADA, 21 • Tlf 96.316.93.00 • 46009 VALENCIA

- Para cubrir las dotaciones en parques por falta de personal independientemente de la causa, se percibirán al 70% de su valor actual de la hora extraordinaria en el Consorcio de Bomberos de Valencia.
- Por cumplimiento del acuerdo de desplazamientos entre parques, anteriormente establecido, y siempre que se utilicen medios propios, se percibirán al 100% de su valor actual de la hora extraordinaria en el Consorcio de Bomberos de Valencia.
- Para la realización de cualquier tipo de servicio de emergencia, por encima de su jornada habitual o cuando se requiera al personal de fuera de servicio, se percibirán al precio hora de 34,32 € para la categoría de bombero, con la actualización proporcional para las restantes categorías.

SEXTO. Las condiciones retributivas del personal operativo en situación de Incapacidad Laboral Temporal, y de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2012, serán las establecidas en el anexo que acompaña a este acuerdo como parte inseparable del mismo. Su vigencia se proyectará desde el 15 de octubre de 2012 en adelante, para todas las situaciones susceptibles de ser incluidas en el mismo.

SÉPTIMO. Dentro de los límites establecidos en la Ley de Presupuestos, se incluirán en la Oferta de Empleo Público para 2013 todas las vacantes de personal operativo que tengan lugar a lo largo del ejercicio. Asimismo, y para evitar la caducidad de la Oferta de Empleo Público aprobada en diciembre de 2010, la Dirección del Consorcio se compromete a realizar todas las actuaciones que en Derecho resulten convenientes, ya que la misma es el soporte para la estabilización del personal interino que actualmente presta sus servicios.

OCTAVO. Conforme a las previsiones de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la dirección se compromete a instar la ratificación del presente acuerdo por parte de la Asamblea del Consorcio.

En Valencia, a 17 de enero de 2013

Por la Dirección del Consorcio Por las Organizaciones Sindicales

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and official stamps. A central circular stamp reads "FEDERACIÓN PROVINCIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOMBERS PROVINCIAL DE VALENCIA". To its left is a large, dark, circular ink smudge or stamp. To the right of the central stamp are several more handwritten signatures and smaller, less distinct stamps. The signatures are written in black ink and vary in style, some appearing to be initials or full names.



AQUILINO CERDAN PEREZ, COMO SECRETARIO GENERAL DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CERTIFICO: Que según consta al borrador del acta correspondiente y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del mismo, la Asamblea General del Consorcio, en sesión celebrada el 28 de marzo de 2013, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Ratificación Acuerdo Condiciones de trabajo para el Ejercicio 2013

Con fecha 17 de enero de 2013 y en el seno de Mesa General de Negociación del Consorcio, se alcanzó un Acuerdo con la sección sindical de la Unión General de Trabajadores en el que, además de reiterar la vigencia del anterior Acuerdo 2012- 2013 se procedía a la actualización del mismo para el presente ejercicio.

Dicho pacto, denominado "Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo en el Consorcio de Bomberos de Valencia para el año 2013" consta de ocho apartados y un anexo, estableciéndose diversos aspectos que afectan al cómputo anual de la jornada, el régimen de guardias, la flexibilidad en la organización del trabajo para conseguir una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos, el sistema de compensación de los servicios extraordinarios o, en fin, el régimen aplicable a la incapacidad temporal del personal, en atención a la habilitación contenida en el art. 9.5 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.

En el citado Acuerdo se establece (punto octavo) la necesidad de ratificación del mismo por parte de la Asamblea, teniendo en cuenta que este trámite resulta de necesaria realización para la "validez y eficacia" de lo convenido, en atención a la normativa de aplicación, el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
En virtud de lo expuesto,

SE ACUERDA:

ÚNICO. Proceder a la ratificación expresa y formal del "Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo en el Consorcio de Bomberos de Valencia para el año 2013",

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONSORCIO DE BOMBERS DE VALENCIA PARA EL AÑO 2013

En marzo de 2012 las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del Consorcio de Bomberos de Valencia (CBV) y la Dirección del mismo suscribieron un Acuerdo Regular- de las Condiciones de Trabajo para los años 2012-2013. En ejecución de dicho Acuerdo, ratificado por la Asamblea del Consorcio, a lo largo del ejercicio 2012 se han venido adoptando una serie de actuaciones vinculadas al mismo. No obstante, las modificaciones legales operadas a lo largo del periodo de vigencia (Leyes de Presupuestos para los años 2012 y 2013; Real Decreto-Ley 20/2012; instrucciones sobre jornada de trabajo), hacen conveniente una actualización y puesta al día del acuerdo suscrito en marzo del año pasado, en el convencimiento de que el mantenimiento de unas relaciones laborales cooperativas ha demostrado ser un instrumento de primer orden para hacer frente a las circunstancias del momento,
En base a las consideraciones que anteceden, se

ACUERDA:

PRIMERO. Las partes abajo firmantes acuerdan mantener la vigencia del Acuerdo 2012-2013, con las modificaciones puntuales que en esta actualización se contienen, cuya vigencia será la del 1 de enero de 2013.

SEGUNDO. La jornada anual para el año 2013 queda establecida en 37,5 horas semanales, de acuerdo con la Ley 2/2012 Presupuestos Generales del Estado, No obstante para el calculo del computo anual y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 175/2006, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell y modificaciones posteriores en el Decreto 68/2012 del Consell, queda establecido en 1632,5 horas anuales, a falta de descontar los 3 días de asuntos propios (22,5 h, que se completarán a 24 h. para el personal que trabaja a turnos).

TERCERO. En los Calendarlos de trabajo que se aprueban están establecidas todas las horas de trabajo, es decir las 1632,5 h/año o su equivalente en guardias de 24 horas, 67 guardias, más 24 horas que se dedicarán a formación, incluida en el calendarlo y reconocida a todos los efectos como tiempo de trabajo. La distribución de guardias anuales se reforzará en los meses de verano con 2 guardias de 24 horas, incluidas dentro de la jornada anual, que serán compensadas en los meses de invierno con un sábado/domingo de 24 horas y el resto en días laborables con un total de 3 guardias de 24 horas. A partir de este acuerdo, la Dirección del CBV procederá a la modificación de los decretos aprobatorios del Cuadrante para el ejercicio 2013.

CUARTO. La administración podrá solicitar a cualquier empleado público la posibilidad de permutar voluntariamente alguna guardia en otro turno y si el trabajador accede a realizar el cambio, obtendrá un saldo a su favor para AGP de las siguientes cantidades de horas:

1. Por la primera guardia que cambie obtendrá 6h para AGP.
2. Por la segunda guardia que cambie obtendrá 6h para AGP.
3. Por la tercera guardia que cambie obtendrá 12h para AGP.

QUINTO. Las horas extraordinarias que se realicen fuera de su horario habitual, se catalogaran de la siguiente forma y características:

- Para cubrir las dotaciones en parques por falta de personal independientemente de la causa, se percibirán al 70% de su valor actual de la hora extraordinaria en el Consorcio de Bomberos de Valencia,
- Por cumplimiento del acuerdo de desplazamientos entre parques, anteriormente establecido, y siempre que se utilicen medios propios, se percibirán al 100% de su valor actual de la hora extraordinaria en el Consorcio de Bomberos de Valencia,
- Para la realización de cualquier tipo de servicio de emergencia, por encima de su jornada habitual o cuando se requiera al personal de fuera de servicio, se percibirán al precio hora de 34,32 € para la categoría de bombero, con la actualización proporcional para las restantes categorías.

SEXTO. Las condiciones retributivas del personal operativo en situación de Incapacidad Laboral Temporal, y de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2012, serán las establecidas en el anexo que acompaña a este acuerdo como parte inseparable del mismo. Su vigencia se proyectará desde el 15 de octubre de 2012 en adelante, para todas las situaciones



susceptibles de ser incluidas en el mismo,

SÉPTIMO, Dentro de los límites establecidos en la Ley de Presupuestos, se incluirán en la Oferta de Empleo Público para 2013 todas las vacantes de personal operativo que tengan lugar a lo largo del ejercicio. Asimismo, y para evitar la caducidad de la Oferta de Empleo Público aprobada en diciembre de 2010, la Dirección del Consorcio se compromete a realizar todas las actuaciones que en Derecho resulten convenientes, ya que la misma es el soporte para la estabilización del personal interino que actualmente presta sus servicios.

OCTAVO. Conforme a las previsiones de la Ley 7/2007., de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la dirección se compromete a instar la ratificación del presente acuerdo por parte de la Asamblea del Consorcio.

ANEXO

REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES A PERCIBIR POR LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSORCIO DURANTE LAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL

La promulgación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14 de julio de 2012), ha modificado sensiblemente la regulación de las retribuciones de los empleados públicos en situación de Incapacidad temporal. Así, según su artículo 9º, con carácter general, si la situación de Incapacidad temporal deriva de contingencias comunes se tendrá derecho a percibir un complemento retributivo que "se podrá reconocer" en la cuantía siguiente, sobre las retribuciones percibidas el mes anterior: el 50% los tres primeros días; el 75% desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive; a partir del vigésimo primero en adelante, el 100% (corrección de errores publicada en el BOE nº 172 del 19 de julio de 2012).

Ahora bien, no obstante esta regulación general, el propio art. 9º exceptúa de la aplicación de este régimen retributivo en dos supuestos:

- Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de Contingencias Profesionales (Enfermedad Profesional o Accidente Laboral), se podrán complementar hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas, por todos los conceptos, en el mes anterior a la declaración de Incapacidad.
- El segundo supuesto se refiere a la habilitación contenida en el apartado 5 del citado artículo 9, respecto de las situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, en la que se establece que "Cada Administración 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 cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento". Ello supone una habilitación para el ejercicio de la negociación colectiva en este punto (Art. 37.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), en la línea de lo acordado además en este Consorcio en su Acuerdo de Condiciones de Trabajo 2012-2013, cuyo artículo séptimo dispone en esta materia que "No obstante, en atención a la especificidad de la prestación laboral, que hace complejo determinar la contingencia laboral o común de las patologías que generan la Incapacidad temporal, se acuerda que se seguirá abonando el 100% de las retribuciones durante el periodo de Incapacidad temporal del empleado público".

Complementariamente a lo anterior, recientemente se ha modificado la regulación de las retribuciones a percibir, así como la justificación de los días de ausencia que no den lugar a la

declaración de incapacidad temporal (Adicional Trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013; Instrucción 11 sobre justificación de ausencias, contenida en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado; y finalmente, Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la AGE lo previsto en la ley de presupuestos), todo lo cual hace conveniente una regulación conjunta de estas situaciones con las de incapacidad temporal.

Así, las cosas, una vez realizadas las consultas a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, atendida la singularidad de este servicio público de emergencias, su concreta organización del trabajo (de 24 horas en 17 parques, con dotaciones que comprenden entre cuatro y ocho personas que comparten alojamiento), así como su composición demográfica (edad media en torno a los cincuenta años), razones de eficiencia aconsejan determinar las concretas situaciones en que el personal del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento, seguirá percibiendo el cien por cien de las retribuciones.

Por ello, una vez verificado el proceso de negociación en el ámbito de la Mesa de Negociación del Consorcio de Bomberos de Valencia, en las sesiones celebradas los días, 5 y 30 de octubre, y 26 de noviembre de 2012, así como la celebrada el 17 de enero de 2013, se dispone que el procedimiento será el siguiente:

PRIMERO. Regulación de las retribuciones a percibir por los empleados públicos en situación de Incapacidad Temporal:

1.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIA PROFESIONAL (ACCIDENTE LABORAL; ENFERMEDAD PROFESIONAL; RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.)

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, procederá complementar la prestación económica correspondiente a tal situación hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria percibida en el mes anterior a la declaración de incapacidad.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, dado que actualmente la prestación económica alcanza el 100% de la base reguladora correspondiente, no resulta susceptible de complemento alguno.

DINAMICA DEL DERECHO:

Para el caso de Incapacidad Temporal derivada de contingencia profesional (Enfermedad Profesional o Accidente Laboral) el empleado público deberá comunicar a la mayor brevedad posible tal circunstancia (baja laboral) al centro de trabajo donde preste servicios y obligatoriamente proceder posteriormente a remitir por sus propios medios o a través de la Mutua, al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio el parte médico acreditativo de la baja, en el plazo máximo de cuatro días contados desde el inicio de esta situación.

Una vez expedido el parte médico de alta, el empleado público deberá comunicar a la mayor brevedad posible tal circunstancia (alta laboral) a su centro de trabajo, la incorporación efectiva al puesto se producirá el primer día laborable en que deba prestar servicio, procediendo a remitir por sus propios medios o a través de la Mutua, al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio el parte médico acreditativo de alta en el plazo máximo de cuatro días contados desde el inicio de esta situación.

En caso de incumplirse la obligación de presentación del parte médico de baja y del parte médico de alta, se entenderá como ausencia no justificada, que dará lugar a la deducción



proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

2.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIA COMÚN (ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.)

En los supuestos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, con carácter general y respecto de la retribución ordinaria percibida en el mes anterior a la declaración de Incapacidad, procederá complementar dicha retribución, del primer al tercer día hasta el 50%, desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, hasta el 75 % y a partir del día vigésimo primero, para el resto del periodo, hasta alcanzar el 100%.

En los supuestos de hospitalización en centro de salud o domiciliaria o intervención quirúrgica (requiera o no hospitalización), incluyendo en ambos casos su preparación y diagnóstico cuando resulten incompatibles con el trabajo y, en su caso, el periodo de recuperación y/o rehabilitación posterior, se complementará la prestación económica correspondiente hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria percibida en el mes anterior a la declaración de Incapacidad.

Asimismo se complementarán la prestación económica correspondiente hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria percibida en el mes anterior a la declaración de Incapacidad temporal derivada de Contingencia Común previo Informe por parte del facultativo de la Agencia Valenciana de Salud (de Atención Primaria, Especializada u Hospitalaria), cuando la situación que produce la declaración de Incapacidad Temporal sea alguna de las referidas en el Anexo I.

En caso de discrepancia o conflicto en la interpretación de cualquiera de las situaciones anteriores, y previo recurso formal del interesado que incluya autorización para el acceso a sus datos clínicos, la resolución definitiva se realizará en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Consorcio, respetando el sigilo profesional que corresponde a sus miembros. Al objeto de formular la preceptiva propuesta de resolución al Comité, el Servicio Médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá recabar informes de los facultativos que asisten al interesado al objeto de facilitar la resolución.

Como circunstancia excepcional se contempla la situación de Incapacidad temporal derivada de contingencia común que tengan inicio durante el estado de gestación, que no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, en cuyo caso procederá complementar la prestación económica correspondiente a tal situación hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria percibida en el mes anterior a la declaración de Incapacidad.

DINAMICA DEL DERECHO:

Para el caso de Incapacidad Temporal derivada de contingencia común (Enfermedad común o accidente no laboral) el empleado público deberá comunicar a la mayor brevedad posible tal circunstancia (baja laboral) al centro de trabajo donde preste servicios y obligatoriamente proceder posteriormente a remitir, al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio el parte médico acreditativo de la baja, en el plazo máximo de cuatro días contados desde el inicio de esta situación.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio, como máximo al tercer día siguiente a su expedición.

Una vez expedido el parte médico de alta, el empleado público deberá comunicar a la mayor brevedad posible tal circunstancia (alta laboral) a su centro de trabajo, la incorporación

efectiva al puesto se producirá el primer día laborable en que deba prestar servicio, procediendo a remitir el mismo día de la incorporación el parte médico acreditativo de alta al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio, en todo caso el plazo máximo para su presentación se establece en cuatro días contados desde el inicio de esta situación.

Una vez expedido el parte médico de alta, la incorporación efectiva al puesto de trabajo ha de ser el primer día laborable siguiente a su expedición. En caso de incumplirse la obligación de presentación de los partes médicos de baja, confirmación y/o alta, se entenderá como ausencia no justificada que dará lugar a la deducción de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinaria que pudieran, además, adoptarse.

SEGUNDO. Regulación de la justificación de ausencias del trabajo por causa de enfermedad o accidente sin parte médico de baja y de la reducción de retribuciones que corresponda.

1. En aplicación de la previsión contenida al efecto en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE 29 de diciembre de 2012), las ausencias durante la totalidad de la jornada diaria de los empleados públicos al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, por causa de Enfermedad o Accidente (laboral o no laboral) sin que se haya expedido parte médico de baja, deberán comunicarse al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de Incapacidad temporal.
2. En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar documentalmente y de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad o accidente que motivó la ausencia.
3. En aplicación de lo dispuesto en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, citada, se contemplan excepciones para la aplicación del descuento en nómina en estas situaciones sin baja laboral.
4. Inicialmente, los días de ausencia al trabajo por parte del personal del Consorcio, 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 en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
5. El descuento en nómina no será de aplicación a un máximo de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a Incapacidad temporal y se haya seguido el procedimiento establecido en estas instrucciones. Atendiendo a las peculiaridades del personal operativo y a su régimen horario, conforme al artículo 35 de la Ley 7/2011, de 1 de abril, de SPEIS y a las normas estatales reguladoras del calendario laboral, el término "día" se entenderá referido a un día natural.
6. La justificación de las ausencias, para que no den origen a la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por Incapacidad temporal, se realizará aportando el interesado, en un plazo inferior a cuatro días, Informe del facultativo



de la Agencia Valenciana de Salud (de Atención Primaria, Especializada u Hospitalaria), que le haya asistido por enfermedad o accidente, pero que no de lugar a Incapacidad temporal, determinando en dicho Informe cuál es el tiempo en horas (de 1 a 72 horas) estimado para la resolución de la patología que motiva la ausencia.

7. En el caso de que el Informe del facultativo haga referencia a la patología sufrida por el trabajador, para respetar el derecho de confidencialidad, el Informe se remitirá en sobre cerrado al Servicio Médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Consorcio, que informará al Servicio de Recursos Humanos del Consorcio sin expresión de la patología.
8. En caso de incumplirse la obligación de presentación del citado informe, se entenderá como ausencia no justificada que dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

ANEXO I

A continuación se enumera un listado de patologías consideradas como susceptibles de justificar el complemento de retribuciones por IT. Las patologías no reflejadas en este anexo pero asimilables a las expuestas serán valoradas, previo recurso formal del interesado, por el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Consorcio y a la vista de los informes aportados, adoptando la resolución que corresponda.

1. Las situaciones de Incapacidad derivadas de patologías con indicación quirúrgica durante la permanencia del interesado en las listas de espera, cuando dicha patología afecte a la capacidad para realizar el trabajo habitual.
2. La incapacidad transitoria originada por patologías transmisibles que planteen riesgos epidemiológicos para los usuarios y/o los empleados.
3. Las situaciones de Incapacidad derivadas de infecciones graves, incluyendo en todo caso la tuberculosis (TBC), la hepatitis vírica y la infección por virus de la inmunodeficiencia adquirida (VIH).
4. Las incapacidades derivadas del desarrollo, la historia natural y el tratamiento (curativo o paliativo) de las neoplasias malignas.
5. La patología psiquiátrica mayor que cause Incapacidad grave, no pueda ser controlada de modo ambulatorio o suponga un riesgo para las personas.
6. Las situaciones de etiología funcional o psicósomática con alto nivel de Incapacitación para el desarrollo de la actividad laboral habitual y durante los episodios agudos.
7. Las afecciones neurológicas que produzcan una importante dependencia y las incapacidades por afecciones degenerativas del Sistema Nervioso Central, así como por accidentes cerebrovasculares.
8. Las cardiopatías o vasculopatías moderadas y graves cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
9. Las afecciones respiratorias moderadas y graves en fase aguda. Las afecciones respiratorias crónicas cuando produzcan disnea, taquipnea, requieran de oxigenoterapia o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
10. Las Incapacidades derivadas de intervenciones quirúrgicas digestivas con ostomías (aberturas en pared abdominal) temporales o permanentes. Las derivadas de dolor abdominal intenso y persistente (abdomen agudo) hasta determinar su etiología y tratamiento.
11. La incapacidad con origen en procesos del aparato genito-urinario, incluyendo la insuficiencia renal crónica (IRC) en tratamiento con diálisis. La incapacidad originada por el cólico nefrítico cuando requiera atención urgente y exista o no hospitalización.
12. Las complicaciones incapacitantes para el desarrollo del trabajo habitual derivadas del embarazo, parto, puerperio y lactancia.

13. Las incapacidades derivadas de trastornos osteomioarticulares y del tejido conectivo, incluyendo en todo caso la esclerosis, lupus, poliartralgia inflamatoria, fibromialgia grave y espondilitis anquilosante.
14. Traumatismos y lesiones o secuelas de los mismos que revistan gravedad y/o que incapaciten para desarrollar el trabajo habitual. El preceptivo periodo de observación posterior a un traumatismo cráneo-encefálico (TCE) si éste es objeto de declaración de incapacidad transitoria.
15. Las incapacidades derivadas del alcoholismo y otros hábitos tóxicos cuando se enmarquen en la aceptación de un tratamiento médico de desintoxicación y reinserción.
16. Las patologías oculares que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar el trabajo habitual con normalidad.
17. Las patologías otorrinolaringológicas que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar el trabajo habitual con normalidad.
18. Las patologías derivadas de una situación de violencia de género.

Y para que así conste en el expediente de su razón expido el presente de orden y con el visto bueno del Sr. Presidente-Delegado en Valencia a tres de abril de dos mil trece

Vº Bº

EL PRESIDENTE-DELEGADO,



Fdo.- Francisco Tarazona Zaragoza

