

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE ASTUDILLO (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 34/01/0047/2017

Fecha: 18/10/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000842012000.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del **AYUNTAMIENTO DE ASTUDILLO**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 12-09-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 18 de octubre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ASTUDILLO PARA 2017-2020

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

1. El presente acuerdo se establece entre el Exmo. Ayuntamiento de Astudillo y personal laboral y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.
2. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral fijo o contratado temporal, incluido el que presta sus servicios en cualquiera de los programas financiados con las aportaciones económicas de otras Administraciones.
3. La aplicación de este convenio se entiende extendida a todos los centros de trabajo y dependencias municipales existentes en el momento de la ratificación de este Convenio, así como aquellos que puedan crearse en el futuro.

Artículo 2.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, independientemente de la fecha de su publicación, el 1 de enero de 2017. La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2020 se considerará denunciado automáticamente a su finalización.

La entrada en vigor de este convenio, implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el mismo por entender que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición con rango de Ley que en el futuro pudieran establecerse en materia relativa al personal laboral que presta sus servicios para la Administración.

Artículo 3.- Denuncia.

1. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2020.
2. En el plazo de un mes de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente comisión negociadora, que estará constituida de la siguiente forma:
 - Dos representantes del Equipo de Gobierno.
 - Un representante por cada Partido Político con representación en la Corporación.
 - Un representante por parte de las Organizaciones Sindicales con representación legalmente establecida en el Ayuntamiento.
3. En cualquier momento, la Comisión podrá contar con los asesores que estimen oportunos. La Comisión elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.
4. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido.
5. Iniciada la negociación, el Ayuntamiento pondrá a disposición de los Sindicatos la documentación necesaria para la misma y la ampliará en los términos en que éstos lo soliciten, de acuerdo a la legislación vigente.

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIONES, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y CONTRATACIÓN.

Artículo 4.- Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos salariales que por su ocupación se determinen, a tal efecto se adjunta Anexo I.

En el caso de jornadas parciales, las cuantías de todas las retribuciones serán proporcionales a la jornada realizada.

Artículo 5.- Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año con carácter semestral, en junio y diciembre, y se cobrará el 100% del salario base y complementos de un mes ordinario; Se entiende por salario las retribuciones básicas y complementarias, excluyendo horas extras y gratificaciones extraordinarias.
2. El abono de estas gratificaciones se deberá percibir el 15 de Junio y el 15 de diciembre, su devengo será semestral.

Artículo 6.- Complementos salariales.

- **Plus Convenio:** A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonará un Plus Convenio mensual que no será absorbido ni compensado por ninguna causa en el futuro, se fija en 30 €/mes.
- **Complemento de atención continuada:** Se aplicará a aquellos trabajadores que estén adscritos a un puesto de trabajo que requiera disponibilidad y prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, con la finalidad de garantizar el mantenimiento de los servicios municipales, los trabajos en sábados, domingos y festivos prestados por el personal laboral de mantenimiento se realizara de forma rotaria entre los trabajadores del mismo servicio.
- Se establece en una cuantía de 66 €/mes, y durante los meses de verano (julio, agosto y septiembre) la cuantía de este complemento será de 100 €/mes.
Este complemento se abonará a los trabajadores que presten tales servicios, desapareciendo en el momento en el que se deje de prestar estos trabajos.
- **Complemento por servicio de cementerio:** Retribuye los trabajos o servicios de cementerio que los trabajadores de este servicio realicen dentro de su jornada laboral fijándose en 36 €/mes.
Los enterramientos o servicios de cementerio realizados fuera de su jornada laboral o en festivo se retribuyen de la siguiente forma:
 - En el caso de enterramientos el trabajador percibirá 25 €, este servicio se cubrirá con un mínimo de dos personas.
 - En el caso de exhumaciones la cuantía a percibir será de 50 €.

- **Complemento de bomberos:** A extinguir por no existir la prestación de tales servicios, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente convenio los trabajadores que vengán percibiendo este complemento salarial, pasara a denominarse completo salarial “ad personam” por la cuantía que venían percibiendo fijada para el presente año en 39 €/mes.
- **Complemento especial dedicación:** Retribuye los trabajos realizados durante los días de la Romería de Cristo Torre, Voto Villa, Fiestas de la Cruz y San Matías, a los trabajadores que cubran estos servicios se les abonara una cuantía de 50 € mensuales.
- **Antigüedad:** Se establece un plus de antigüedad consistente en 25 € por cada tres años de servicios completos continuados, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal.
- **Plus de transporte:** A partir de la firma del presente convenio el plus transporte que perciben los trabajadores con la categoría profesional de Gestor Cultural quedara integrado en su totalidad en el complemento del Gestor Cultural.
- **Complemento Gestor Cultural:** Este complemento salarial retribuye las laborales de puesta en valor del patrimonio cultural de la localidad, así como su dedicación y cualificación, que percibirán todos los trabajadores contratados con esta categoría, la cuantía fijada para el presente año será de 222 € mensuales.
- **Complemento Específico para Técnico /Educador Infantil:** Retribuye la especial responsabilidad y cualificación de los trabajos que realiza el trabajador que ostente la categoría de Técnico/Educador Infantil, se fija por un importe de 67,75 € mensuales.

Todas las cuantías reflejadas para cada uno de los complementos salariales aprobados, serán proporcionales a las jornadas realizadas.

Artículo 7.- Horas extraordinarias:

Las únicas horas extraordinarias que se realizarán serán aquellas de carácter urgente o que sean estrictamente necesarias y por trabajos que no estén retribuidos por alguno de los complementos salariales establecidos en el Convenio, tales servicios serán retribuidos del siguiente modo:

- Por compensación monetaria:
 - * Hora realizada en día laborable, 16 €/hora.
 - * Hora realizada en día festivo o no laborable, 18 €/hora.
- Por compensación horaria de descanso:
 - * Por cada hora extra realizada en día laborable, una hora y media de descanso.
 - * Por cada hora extra realizada en día festivo o día no laborable, dos horas de descanso.

Las horas generadas durante el periodo mensual serán compensadas de una u otra forma, por acuerdo de las partes, en un plazo máximo de dos meses desde su realización.

Artículo 8.- Categorías profesionales.

- Encargado.
- Oficial de 1ª.
- Auxiliar de oficina.
- Peón de Oficios Múltiples.
- Animador de actividades culturales y turísticas.
- Técnico Superior en Educación Infantil.
- Gestor-asesor cultural.
- Socorrista.

Si se crea alguna especialidad nueva a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, sus retribuciones se acordarán por la Comisión Paritaria. Los representantes de los trabajadores estarán presentes en los tribunales de selección del nuevo personal con voz y voto.

Artículo 9.- Contratación.

Podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, este tipo de contratos se utilizaran para atender los distintos programas o subvenciones de los que este ayuntamiento sea beneficiario, o para atender obras, servicios o acumulación de trabajos que tengan una duración de carácter temporal, así como para cubrir las sustituciones de trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo.

El Excmo. Ayuntamiento de Astudillo en ningún caso acudirá a los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ni empresas de servicios para la cobertura de sus puestos de trabajo.

Artículo 10.- Incremento salarial:

Para el año 2017, serán las cuantías reflejadas en los artículos anteriores y reflejados en el Anexo I del presente convenio.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo todos los conceptos retributivos se incrementarán en lo establecido por los Presupuestos Generales del Estado, en materia de retribuciones para el personal laboral que presta sus servicios a la Administración.

CAPÍTULO III.- JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Sección Primera.- Jornada Laboral, Vacaciones

Artículo 11.- Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será 37.5 horas semanales, repartidas, con carácter general, en siete horas y media de lunes a viernes, salvo los servicios que tengan que ser cubiertos en sábados y domingos que deberá ser en turno rotatorio entre los trabajadores que presten ese servicio.

La jornada laboral del Gestor Cultural, o aquellas otras categorías que la naturaleza de sus servicios así lo requieran, la jornada se distribuirá de miércoles a Domingo.

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso hasta un máximo de treinta minutos diarios que será considerado como tiempo efectivo trabajado.

A tal efecto, durante el primer trimestre del año, las partes previa negociación colectiva, elaboraran el correspondiente calendario laboral.

Lo recogido en el presente artículo estará condicionado a lo que la Ley de rango superior establezca en materia de jornada laboral del personal al servicio de la Administración.

Artículo 12.- Vacaciones.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborales o hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar en el caso de tener completados:

- Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

Se consideraran para estos efectos los sábados, domingos y festivos como días no hábiles, salvo, en el caso de jornadas especiales que se consideraran hábiles los días que por contrato o calendario laboral le corresponda trabajar al empleado público, aunque ese día hábil sea sábado, domingo y festivo.

2. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse ininterrumpidamente dentro del año natural al que correspondan o en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.
3. Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 13.- Reglas adicionales.

1. El período o períodos de disfrute de las vacaciones deberán ser compatibles con las necesidades del servicio.
2. La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del cómputo de los veintidós días hábiles, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.
3. A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador, tales como la enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de las licencias o los permisos recogidos en la presente norma computarán como servicios efectivos.

Artículo 14.- Régimen de disfrute.

1. El disfrute ininterrumpido de la vacación anual podrá realizarse coincidente con un mes natural, en cuyo caso alcanzará a tantos días como tenga el mes en cuestión, o en cómputo ininterrumpido de veintidós días hábiles, cuando las fechas de inicio y fin del período de vacación anual elegido no coincidan con el primer y último día del mes natural.
2. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse también por períodos fraccionados. En este caso, los veintidós días hábiles podrán distribuirse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro períodos, siempre que cada período comprenda un mínimo de cinco días hábiles.
3. El período ordinario de disfrute de las vacaciones anuales abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre. A propuesta de los responsables de las distintas unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, el órgano competente aprobará el calendario de disfrute de los períodos vacacionales dentro del período ordinario, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.
4. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, salvo que los horarios especiales establezcan otra cosa.

Artículo 15.- Supuestos particulares.

1. Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de tres días hábiles más.
2. Cuando el interesado solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas o parte que exceda de la mitad del total fuera de dicho período, la duración de las mismas se incrementará en cinco días hábiles.
3. No obstante, podrán solicitar voluntariamente el disfrute de sus vacaciones fuera del período ordinario, sin derecho a compensación alguna, estando condicionada su autorización en todo caso a las necesidades del servicio.

Artículo 16.- Normas generales.

1. Si el disfrute de las vacaciones se pretende llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la Administración a contestar la solicitud antes del 15 de mayo para el primer caso, o diez días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto. Si la solicitud del empleado público no hubiera recibido respuesta en los plazos establecidos en el párrafo anterior desde la fecha de solicitud, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.
2. Los empleados públicos que cursen estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, tendrán preferencia para elegir el turno de vacaciones anuales siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 17.- Cambios o interrupciones en el período de disfrute.

1. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado al año natural al que correspondan.
2. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18.- Acumulación de otros permisos.

No podrá acumularse a las vacaciones anuales, ni directamente ni con días intermedios inhábiles, los días de permiso por razones particulares. Los empleados públicos podrán acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, estando sujeto en estos casos, a la previa solicitud con veinte días de antelación.

Sección Segunda.- Licencias**Artículo 19.- Licencia por matrimonio.**

1. Por razón de matrimonio los trabajadores tendrán derecho a una licencia de quince días naturales ininterrumpidos, cuyo disfrute se iniciará a partir del primer día hábil siguiente al del hecho generador, salvo que el interesado solicite su inicio en fecha distinta, en cuyo caso el disfrute del período elegido deberá abarcar siempre el día del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

2. Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.
3. Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 20.- Licencia por asuntos propios.

1. Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días naturales.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de cinco días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como empleado público.

2. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

Artículo 21.- Licencia por estudios.

1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.
2. Al finalizar el período de licencia por estudios, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.
3. Se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.
4. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.
5. La no presentación de la memoria y la certificación referida en el apartado segundo de este artículo implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

Artículo 22.- Licencia para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

1. Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses, que podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del Programa.
2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.
3. El interesado, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del Organismo Oficial correspondiente, su participación en dichos Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria. La no presentación de dicha certificación dará lugar a la revisión de oficio del acto de concesión, conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con la obligación, en su caso, de reintegrar las retribuciones percibidas.

Artículo 23.- Licencia para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.

1. Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses, que podrá ser ampliada hasta doce meses, cuando exista necesidad justificada del Programa.
2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su computo a efectos de antigüedad.
3. El interesado, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del Organismo correspondiente, su participación en dichos Programas.

La no presentación de la certificación referida en el párrafo anterior dará lugar a la revisión de oficio del acto de concesión, conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en su caso, a que no se compute a efectos de antigüedad el período de duración de la licencia, así como a la declaración de la situación administrativa que hubiera correspondido con efectos de la fecha de inicio del disfrute de esta licencia.

Sección Tercera.- Permisos por maternidad y paternidad**Artículo 24.- Normas generales.**

1. En el supuesto de parto, las empleadas públicas tendrán derecho a un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se le descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de que la madre se encuentre en un régimen de cotización social para el que no se reconozca el derecho de suspensión por maternidad, dicho permiso podrá ser disfrutado por el otro progenitor, en el caso de que éste último se encuentre en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. El padre o el otro progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El padre o el otro progenitor podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse, a opción del trabajador, en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de disfrute obligatorio para la madre.
4. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta ocho años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

5. En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

No obstante, en los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional en que se exija la permanencia o desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor adoptado y si constituye una obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, el permiso previsto en el apartado tercero de este artículo se entenderá ampliado para ambos padres por el tiempo que resulte necesario a tales fines, siempre que el mismo no exceda de cuatro semanas.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.
7. Los permisos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio.
8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el empleado público tendrá derechos a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción o acogimiento, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 25.- Disfrute a tiempo parcial.

A opción del trabajador, podrán disfrutarse a tiempo parcial tanto el permiso por maternidad como por paternidad.

Artículo 26.- Normas procedimentales.

1. A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañará, siempre que se solicite con anterioridad al parto, el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del período de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplían en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse en todo caso, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

2. A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento nacional se acompañará copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento internacional, se acompañará, para el período anticipado, la documentación previa justificativa de la reasignación de los menores, sin perjuicio de acreditarla posteriormente, mediante copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara.

Artículo 27.- Derechos económicos.

El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los interesados.

Sección Cuarta.- Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 28.- Permisos retribuidos.

1. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar se concederán los siguientes permisos retribuidos:

- a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su práctica, previa justificación y de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La madre por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses se podrá sustituir por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, de acuerdo con las siguientes consideraciones.

- El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja de maternidad. Una vez se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización.

- La duración del permiso sustitutivo de lactancia se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo de 35 horas semanales. En todo caso, la sustitución no superará las 5 semanas de suspensión.

- En los casos de parto múltiple el incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista relativa al permiso de maternidad en caso de parto múltiple.

En los supuestos de parto múltiple este derecho se incrementará en media hora por cada hijo a partir del segundo. En el supuesto de que se ejercite la opción de sustitución de este derecho prevista en el párrafo precedente, este incremento se aplicará proporcionalmente a la reducción de jornada.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, pero requerirá, en todo caso, que se haya producido la incorporación al puesto de trabajo del beneficiario del permiso de maternidad o paternidad.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con carácter pre adoptivo o permanente.

El derecho regulado en este apartado es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

- c) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, cuando se haya ejercido la opción de interrupción del cómputo del permiso por maternidad hasta la fecha del alta conforme al último párrafo del artículo 23.2, tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- d) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- e) Por razón de guarda legal de un familiar que padezca disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento que no desarrolle actividad retribuida, una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de tales circunstancias y de la necesidad de

atención al mismo. Este permiso de una hora, en el supuesto de que el familiar con discapacidad sea un hijo, podrá ampliarse por el tiempo que resulte necesario para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si se ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

- f) El empleado público que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
 - g) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido.
 - h) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. Por la misma causa, también tendrán derecho a disponer de dos horas de flexibilidad horaria, sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial. Así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
2. La concreción horaria y la determinación del período de uso o disfrute de los derechos previstos en este artículo corresponderá al interesado dentro, preferentemente, de la parte variable de su horario de trabajo.

En todos los supuestos, si dos o más empleados públicos generasen cualquiera de tales derechos en razón de un mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

Artículo 29.- Reducción de jornada por guarda legal.

1. Los trabajadores que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a una persona con un grado de minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento, que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho, previa acreditación de tales circunstancias, a una reducción de jornada, a su elección, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, en cómputo mensual, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
2. La distribución en cómputo semanal, concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción prevista en este apartado corresponderá al interesado, siempre dentro de la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, pudiendo extenderse al tiempo fijo o estable de obligada concurrencia únicamente cuando la reducción solicitada exceda el tiempo de flexibilidad en cómputo mensual.
Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Administración, el disfrute de este derecho no podrá realizarse en la misma franja horaria.
El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.
3. En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad física, psíquica o sensorial del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el empleado público y no desarrollen actividad retribuida, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.
4. La concesión del permiso de maternidad o paternidad en jornada completa a quien se encuentre disfrutando de reducción de jornada por razón de guarda legal interrumpirá los efectos de ésta, debiendo percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el precitado permiso.

Artículo 30.- Normas comunes.

1. Tendrá la consideración de anciano, a los efectos de este Derecho, la persona mayor de 65 años, de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2003, de 3 de abril, de Atención y Protección a las Personas Mayores de Castilla y León.

2. A los efectos de la concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal no se entenderá equivalente al desempeño de actividad retribuida por parte del sujeto causante la percepción de pensión.
3. La guarda legal comprende las instituciones de la patria potestad, la tutela, la curatela, el defensor judicial, así como la guarda de hecho, de conformidad con lo establecido en el Código Civil.

Artículo 31.- Acreditación documental.

1. La guarda legal deberá acreditarse por los siguientes medios:
 - La patria potestad, mediante la documentación acreditativa de la filiación.
 - La tutela, por resolución judicial de nombramiento de tutor.
 - La curatela, mediante certificación del Registro Civil donde se haya inscrito la concesión de emancipación, y la oportuna resolución en el supuesto de emancipación pro concesión judicial, beneficio de mayor de edad, declaración de prodigalidad o incapacitación.
 - El defensor judicial, por resolución judicial con su nombramiento y asignación de atribuciones.
 - La guarda de hecho, mediante la comunicación oficial a la autoridad judicial de la existencia de la misma.
2. La necesidad de la especial dedicación o atención del familiar se acreditará mediante los oportunos informes médicos o sociales.
3. La convivencia del familiar deberá acreditarse mediante el oportuno certificado emitido por el Ayuntamiento en el que resida el solicitante.
4. La enfermedad muy grave se justificará por medio de parte facultativo o informe médico en el que conste expresamente esta circunstancia.

Sección Quinta.- Permisos por razón de violencia de género.

Artículo 32.- Permisos retribuidos.

Las faltas de asistencia total o parcial, en los supuestos de ausencia del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de permisos retribuidos. Dichas faltas se entenderán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda. La afectada aportará al órgano responsable de gestión de personal la documentación emitida por dichos servicios sociales o de salud justificativa de dichas ausencias.

Artículo 33.- Reducción de jornada.

1. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que reordenación del trabajo.
2. La distribución en cómputo semanal, concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este apartado corresponderá a la interesada, pudiendo comprender tanto la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad como extenderse al tiempo fijo o estable de obligada concurrencia aun cuando la reducción solicitada no exceda el tiempo de flexibilidad en cómputo mensual.
3. El ejercicio de este derecho se hará efectivo mediante solicitud dirigida al órgano responsable de la gestión de la reducción de jornada solicitada, a la que se adjuntará copia de la Orden de protección a favor de la trabajadora, o, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada es víctima de violencia de género.

Artículo 34.- Protección de la intimidad.

Los responsables de gestión de personal en la tramitación de los permisos regulados en los artículos regulados en los artículos precedentes adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la protección de la intimidad de las solicitantes.

Sección Sexta.- Permisos por circunstancias personales y familiares.

Artículo 35.- Reducción de jornada por razones de edad o recuperación de enfermedad.

Los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación ordinaria tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La distribución en cómputo semanal, concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en los párrafos anteriores corresponderá al interesado, siempre dentro de la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, pudiendo extenderse al tiempo fijo o estable de obligada concurrencia únicamente cuando la reducción solicitada exceda el tiempo de flexibilidad en cómputo mensual. No obstante, el Ayuntamiento podrá modificar la distribución y franja horaria solicitada, cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectada.

Artículo 36.- Permisos por motivos familiares.

Se concederán permisos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

- a) Tres días hábiles por el nacimiento, acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sean en distinta localidad de residencia del empleado público.

En el supuesto de que los familiares lo fueran en segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso por las mismas causas que las referidas en el párrafo anterior serán de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad de residencia del empleado público.

Cuando los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso, por las mismas causas que las determinadas en el párrafo primero será de un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días naturales cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado público.

- b) Dos días naturales por traslado de domicilio sin cambio de residencia, y tres días naturales si implicara cambio de localidad.

El traslado supondrá traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

- c) Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de su localidad de residencia del empleado público.

- d) En casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, de los hijos y de los padres: tres días hábiles. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención, o en el inmediato siguiente y siempre y cuando exista un informe del facultativo donde se indique la necesidad del paciente de estar en reposo domiciliario.

A los efectos de los permisos establecidos en el presente artículo, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

Artículo 37.- Permisos de carácter personal.

En las mismas condiciones de preaviso, justificación y retribuciones previstas en el artículo 36, con las salvedades que se citan, se concederán los permisos que a continuación se indican.

- a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter general se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

- La asistencia a reuniones o actos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
- La asistencia a reuniones o actos en Colegios Profesionales cuando se ostenten un cargo electivo en los mismos.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo, por el tiempo indispensable para realizar sus funciones.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La expedición o renovación del documento nacional de identidad, del pasaporte, del permiso de conducir y del libro de familia.
- El cumplimiento de otras obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - Los de asistencia, por parte de los trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.
- b) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que, previa negociación, en desarrollo de esta norma se determinen.
- c) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, el día completo en que se realicen.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones así como a las correspondientes convocatorias de promoción interna.

- d) Un permiso retribuido de quince días naturales, a disfrutar en un solo período antes de finalizar el año en que se cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, que podrá ser acumulado, salvo en el supuesto de que el empleado público opte por la prolongación de la permanencia en el servicio activo, a las vacaciones anuales y a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

En los casos en que el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la seguridad social, se produzca en los primeros quince días del mes de enero, y salvo que el empleado público opte por la prolongación de la permanencia en el servicio activo, el disfrute del permiso retribuido podrá efectuarse en el año precedente a partir de la publicación de la Orden de concesión de distinciones.

Artículo 38.- Normas comunes.

- a) Todos los permisos a que se refiere los dos artículos precedentes comenzarán a computarse desde mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:
- Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente, y
 - En los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.
- b) Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en los artículos anteriores de esta sección en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.
- c) A los efectos de los permisos que se establecen en esta Sección 4ª se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- El concepto de día hábil debe identificarse con día de trabajo, es decir, aquel en el que el empleado público tiene obligación de prestar sus servicios laborales, pudiendo ser laborable un día festivo y no laborable un día no festivo, lo que queda condicionado no ya a la naturaleza de ese día (sábado, domingo o festivo) sino al hecho de que se deba realizar un trabajo a lo largo del mismo según el régimen al que se halle sometido el empleado público.
- En los permisos retribuidos cuando hayan disfrutarse en turno de noche no se computarán por horas sino por días por lo que no procederá la recuperación del exceso de horas de este tipo de turnos con respecto al promedio de siete horas del trabajo diurno.
- Para todos los permisos tendrán los mismos derechos los matrimonios y las parejas y uniones de hecho.

Sección Séptima.- Permisos para la formación.

Artículo 39.- Normas generales.

1. Con carácter general, el tiempo de asistencia a cursos de los programas de formación organizados por cualquier Administración se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del tiempo fijo o estable del horario de trabajo así como de la parte del tiempo de flexibilidad que discurre entre las 8 horas y las 15 horas.
A estos efectos tendrán la misma consideración los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos dentro del AFCAP.
2. La Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando está centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En su defecto, en otras horas, pero con el descuento en la jornada de trabajo del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Cuando se trate de tele formación o enseñanza asistida por ordenador, se establecerá en cada convocatoria la equivalencia en horas lectivas, así como las condiciones temporales para el desarrollo del curso.

Artículo 40.- Permisos para la formación.

1. Asimismo, para facilitar el derecho a la formación y cualificación profesional reconocido en el artículo 57.1 de la Ley de Función Pública de Castilla y León, se concederán permisos retribuidos por los siguientes supuestos:
 - a) Para la asistencia a cursos de formación de los referidos en el artículo precedente, por el tiempo de desarrollo de los mismos, incluido el necesario para su desplazamiento.
2. Con la misma finalidad de facilitar la formación y cualificación profesional y en los términos que se especifican en cada caso, podrán concederse también los siguientes permisos:
 - a) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el artículo anterior y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y percibiendo sólo las retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año.
 - b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, sin derecho a retribución y con una duración máxima de tres meses.

Sección Octava.- Permisos por razones particulares.

Artículo 41.- Régimen general.

- 1.- Por asuntos particulares, seis días al año.
A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el trabajador podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementándose en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra. Tales días no podrán acumularse, a las vacaciones anuales retribuidas salvo acuerdo por las partes.

Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, el personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Compensaciones y excepciones.

El personal de los servicios de registro e información así como de aquellas otras unidades o centros que, por la naturaleza de los servicios prestados, deba realizar sus funciones los días 24 y 31 de diciembre, será compensado con un día adicional de permiso por razones particulares. En todo caso, cuando las fechas indicadas coincidan en sábado, domingo o festivo, pasarán a incrementar el número de días de permiso por razones particulares a que se refiere el artículo.

Sección novena.- Otros permisos.

Artículo 43.- Otros permisos.

Los trabajadores, como reconocimiento a su reiterada dedicación y eficacia, podrán hacerse acreedores de determinados permisos. En cuanto a la duración, requisitos y procedimiento para la concesión y disfrute de dichos permisos, se establecen los siguientes:

Se conoce en función de la antigüedad legalmente reconocida en el Ayuntamiento, el derecho a los siguientes permisos:

1. Por la prestación continuada de 15 años de servicio: permiso retribuido de cinco días naturales.
2. Por la prestación continuada de 25 años de servicio: permiso retribuido de diez días naturales.
3. Por la prestación continuada de 35 años de servicio: permiso retribuido de quince días naturales.

El reconocimiento del derecho a estos premios, procederá solamente en el año natural en el que se cumplan los quince, veinticinco y treinta y cinco años de servicios continuados.

El disfrute de los días de permiso del premio se efectuará siempre en subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador, en un solo periodo a lo largo del año en que proceda su reconocimiento, no siendo acumulable a ningún otro permiso o licencia.

Artículo 44.- Disfrute del período vacacional en el año de la jubilación.

Todo el personal afectado por el presente convenio, y con ocasión de su jubilación, tendrá derecho al disfrute de un mes completo de vacaciones, independientemente de la fecha de jubilación.

Artículo 45.- Permisos por motivos electorales.

Los permisos derivados de la condición de miembro de Mesas Electorales, Interventores, Apoderados y Candidatos en los procesos electorales políticos o sindicales se regirán por sus normas específicas.

Artículo 46.- Días hábiles e inhábiles.

Se entenderá como día hábil, todo aquel en el que el trabajador tenga la obligación de asistir a su puesto de trabajo.

Con carácter general, los sábados, domingos y festivos se tomaran como días no hábiles, salvo, en el caso de jornadas especiales que se consideraran hábiles los días que por contrato o calendario laboral le corresponda trabajar al empleado público, aunque ese día hábil sea sábado, domingo y festivo.

En las vacaciones y a sus solos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados ni el 24 y 31 de diciembre.

Cuando la duración de los permisos o licencias venga establecido por referencia a semanas, quincenas o meses, y puedan disfrutarse fraccionadamente o se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán por días naturales, quedando comprendidos en los mismos tanto los días hábiles como inhábiles.

CAPÍTULO IV.- ACCIÓN SOCIAL Y SALUD LABORAL**Artículo 47.- Jubilación.**

Se estará a la legislación vigente.

Asimismo, se establecen las siguientes cantidades por jubilación anticipada. Si el trabajador

- A los 60 años: Once mensualidades del salario real.
- A los 61 años: Nueve mensualidades del salario real.
- A los 62 años: Ocho mensualidades del salario real.
- A los 63 años: Siete mensualidades del salario real.
- A los 64 años: Seis mensualidades del salario real.

Esta escala se podrá adecuar por la Comisión Paritaria a la normativa legal.

Artículo 48.- Complemento en caso de incapacidad temporal.

Cuando la situación de la incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones ordinarias que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde 4º día al 20º día de la baja, ambos incluidos, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad social sea equivalente al 75% de las retribuciones ordinarias del mes anterior de la baja.

A partir del día 21 en adelante de la baja se reconocerá un complemento retributivo que sumado a la prestación económica reconocida por la seguridad social sea equivalente al 100% de las retribuciones ordinarias del mes anterior a la baja.

Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se reconocerá un complemento retributivo que sumado a la prestación económica reconocida por la seguridad social alcance el 100% de las retribuciones ordinarias que viniese percibiendo el trabajador en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure esta situación.

Cuando la incapacidad temporal derive en hospitalización o sea como consecuencia de la propia IT común agravada, debidamente justificada, corresponderá el 100% de las retribuciones que debieran percibir en ese momento, si no hubiera existido dicha incapacidad.

Se entiende que aunque no exista hospitalización el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones cuando la gravedad de su IT no conlleva ingreso hospitalario pero los informes médicos determinan que el trabajador no puede valerse por sí mismo y necesita asistencia de otra persona.

Artículo 49.- Fallecimiento e invalidez absoluta.

Las indemnizaciones por invalidez absoluta como consecuencia de accidente de trabajo, accidente in itinere, serán percibidas por el trabajador causante o herederos legales, con arreglo a lo establecido en el seguro colectivo pactado para la plantilla del personal laboral, siendo todos los costes a cargo del Ayuntamiento. La cuantía mínima de dicho seguro será de 16.000 € para casos de fallecimiento y de 32.000 € para casos de invalidez permanente absoluta. Se establece que estas indemnizaciones experimentarán un incremento anual en igual cuantía que el IPC oficial. Se entregará copia anual de la póliza suscrita a los representantes de los trabajadores.

Artículo 50.- Ayuda escolar.

A partir del 1 de enero del 2007, para los trabajadores del Ayuntamiento, se fijan una ayuda económica por estudios universitarios de grado medio o superior por importe de 120 €. Únicamente podrá concederse dos ayudas anuales por trabajador. Beneficiarios: El empleado público, cónyuge e hijos.

Artículo 51.- Ropa de trabajo.

Se facilitará al personal las prendas adecuadas para el servicio que ha de prestar y que generalmente serán las siguientes:

- Dos buzos o prendas similares que serán entregados en el primer semestre del año.
- Un par de calzado adecuado que será entregado asimismo en el primer semestre del año.
- Una prenda de abrigo o anorak.

Asimismo se facilitarán los pares de guantes necesarios en cada caso a lo largo del año. Igualmente se dotará a los trabajadores de prendas de agua necesarias adaptadas al clima y función correspondientes. Así de cuantos equipos de protección individual (E.P.I.S.), precisen para el desempeño de forma segura para su salud e integridad física sean necesarios, según lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO V.- REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 52.- Derechos sindicales.

Los que recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las horas sindicales del Delegado de Personal serán acumulables trimestralmente.

Se reconoce la figura del Delegado Sindical del sindicato que cuente con delegados de personal con los mismos derechos que el Delegado de Personal, incluido el de quince horas mensuales también acumulables por trimestres.

Artículo 53.- Competencias de los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a:

- Recibir la más completa información en todas aquellas cuestiones que afecten puedan afectar en el futuro a los trabajadores. Dispondrán a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones previa solicitud por anticipado.
- El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales el local y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 54.- Servicios mínimos.

En situaciones de huelga, los servicios mínimos serán negociados entre la representación legal de la Corporación y la de los trabajadores. En caso de no llegar a acuerdo ambas partes se someterán al arbitraje de la Oficina Territorial de Trabajo.

Artículo 55.- Plantilla.

Se informará a los representantes legales de los trabajadores de todo cambio o variación que se efectúe en la plantilla de personal, debiendo recibir la copia básica que la legislación determine cuando se produzcan nuevas contrataciones o se hagan prórrogas de las ya existentes. Con la carta de preaviso de finalización del contrato se pondrá a disposición del trabajador una propuesta de finiquito.

Artículo 56.- Comisión de seguimiento.

Se crea una Comisión compuesta por integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio cuyo cometido será la interpretación del mismo, la vigilancia de su cumplimiento, servirá de arbitraje en caso de posibles diferencias, etc. La Comisión de Seguimiento convocada por alguna de las partes deberá reunirse en el plazo máximo de tres días laborables desde la recepción de la convocatoria.

CAPÍTULO VI.- OTRAS MATERIAS

Artículo 57.- Formación y promoción.

Se facilitará la promoción a los trabajadores de modo objetivo, siempre que existan vacaciones en la empresa y atendiendo a sus puestos profesionales, valorando su capacidad e idoneidad para el ascenso profesional. Por parte de la Corporación se facilitará el acceso a cursos de formación de los trabajadores.

Artículo 58.- Provisión de vacantes.

La provisión de plazas vacantes y plazas de nueva creación se realizará ajustándose en todo a la normativa vigente sobre provisión de puestos de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas en general, y al servicio de la Administraciones Públicas en general, y al servicio de la Administración Local en particular.

- Por promoción interna.
- Por concurso oposición.

Las plazas vacantes y plazas de nueva creación serán ofertadas en primera instancia a los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad mínima de un año.

Las plazas vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán por concurso-oposición libre mediante oferta genérica.

En ambos casos se constituirá un Tribunal Calificador del que formarán parte los representantes sindicales con voz y voto.

Artículo 59 - Prevención de Riesgos laborales.

El Ayuntamiento vendrá obligado a facilitar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un reconocimiento anual de carácter voluntario que incluirá revisiones oftalmológicas, odontológicas y ginecológicas en su caso.

El Ayuntamiento y su personal en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen y obligan a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y vigilancia a la salud.

En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de Seguridad y Salud Laboral reguladas en la normativa vigente, aplicándose íntegramente la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá elaborar un Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral con carácter trianual, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales donde se recogerán al menos los siguientes contenidos: evaluación de riesgos inicial y actualizada, la información y la formación a los trabajadores y a los Delegados/as de Prevención, las medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud a todos los trabajadores y trabajadoras.

El Ayuntamiento garantizará y adecuará el cambio de puesto durante el embarazo y lactancia cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto y así sea especificado por el facultativo correspondiente. Dicho cambio no supondrá una reducción de los derechos económicos y profesionales de la mujer trabajadora.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 60.- Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. se consideraran faltas muy graves, los siguientes hechos cometidos:
 - a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c) El falseamiento voluntario de datos en informaciones del servicio.
 - d) La comisión de faltas o delitos contra la propiedad sobre los bienes y empleados.
 - e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - f) El abandono del servicio sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
 - g) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
 - i) Las ofensas físicas o verbales.
 - j) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos esenciales en caso de huelga.
 - l) Faltar a su puesto de trabajo 3 días consecutivos si causa alguna que lo justifique.
- 3.- Son faltas graves:
 - a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 - b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la Empresa, así como la no participación en las actividades organizadas por la misma y que sean necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
 - e) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos, recogidas en la Ley de prevención de riesgos laborales.
 - f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
 - g) La simulación de enfermedad o accidente.
 - h) Fichar o firmar por otro trabajador.
 - i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, herramientas o documentos de los servicios.
 - k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - m) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - n) La embriaguez habitual o toxicomanías si repercutiesen negativamente en el trabajo.
 - ñ) La ausencia a su puesto de trabajo sin causa alguna que lo justifique.
- 4.- Son faltas leves:
- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
 - e) El descuido en la conservación de los locales, materiales, herramientas y documentos de los servicios.
 - f) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 61.- Sanciones.

- 1.- Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes

Sanciones:

a) *Por faltas leves:*

- Amonestación por escrito.

b) *Por faltas graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) *Por faltas muy graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

- 3.- El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 62.- Comunicación de sanciones.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 63 - Prescripción de las infracciones y faltas.**Prescripción.**

- 1.- Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- 2.- Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Plan de Pensiones. El Ayuntamiento de Astudillo implantará un Plan de Pensiones, con un montante económico anual igual al 0,5% de la Masa salarial repartido para todos aquellos que deseen suscribir dicho plan de manera voluntaria, en esta materia se estará a lo que las disposiciones legales establezcan.

Segunda.- Adhesión al SERLA. Las partes firmantes se adhieren al “Acuerdo Interprofesional para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León” (ASACL) y a los Procedimientos y Conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. De esta adhesión se dará traslado al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) los efectos oportunos.

Tercera.- Del mismo modo: “Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se someten al Acuerdo Autonómico de Castilla y León de Conflictos Laborales”.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los acuerdos alcanzados en el presente convenio colectivo, independientemente de su fecha de publicación, tendrán efecto a partir del 01 de enero de 2017.

Segunda.- Para cuantas cuestiones puedan surgir a lo largo de la vigencia del presente Convenio y no hayan sido previstas en el articulado se estará siempre a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y a cuantas disposiciones legales se encuentre en vigor en cada momento.

Tercera.- Si alguna condición laboral de las pactadas en este Convenio fuese mejorada por norma legal o reglamentaria, estatal o autonómica, se aplicará la que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

Y para que así conste, expido la presente, de orden y con el visto bueno de Sr. Alcalde, haciendo la salvedad de que el acuerdo transcrito se expide a reserva de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente, en Astudillo, a 12 de septiembre de 2017.