

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE DUEÑAS (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 34/01/0025/2017

Fecha: 22/05/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000752011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del **Ayuntamiento de Dueñas**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 04-05-2017 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 12-09-97 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, 22 de mayo de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DUEÑAS (PALENCIA)

Años 2017-2019

CAPÍTULO I. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL

- 1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal, laboral fijo de plantilla, fijos discontinuos y contratados temporales cuya relación esté sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajen y perciban su salario con cargo al Presupuesto del Excelentísimo Ayuntamiento de Dueñas.
- 2.- Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1,b de la ley 30/1984 de 2 de agosto.
- 3.- Los trabajadores que desempeñen su actividad laboral, incluida en programas de convenios con otras administraciones o entidades de otra naturaleza, quedarán regulados por la Normativa Laboral y el Convenio del Sector al que pertenezca su actividad.

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2017 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2019, manteniéndose en vigor hasta la firma del próximo.

Artículo 3.- DENUNCIA

- 1.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Acuerdo en el último trimestre del año 2019.
- 2.- En el plazo de un mes de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, que a efectos de aplicación práctica, serán considerados globalmente, interpretándose de forma más favorable para los empleados.

Igualmente, sólo serán válidos los acuerdos negociados entre la representación social y la Corporación.

En supuesto caso que la legislación estatal o autonómica regule algún contenido que mejore lo que figura en el presente Acuerdo, será de aplicación dicha legislación.

Artículo 5.- OBJETO

El Acuerdo regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que se alude en el artículo 1; modifica anteriores Acuerdos, sustituyendo y renovando algunas materias y ratificando los aspectos no modificados.

En caso de omitir en el presente Acuerdo alguna materia que ya se haya desarrollado en otros Acuerdos, se estará a lo dispuesto en ellos, siempre que resulte más favorable para el trabajador.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 6.- DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO**

- 1.- Corresponde al Ayuntamiento, por medio de los titulares de los respectivos Servicios y Departamentos, la organización, dirección y control de trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo que resulten aconsejables, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los empleados en la legislación vigente.
- 2.- Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los empleados al servicio de este Ayuntamiento, deberá ser informado previamente a la representación sindical.

Artículo 7.- REORGANIZACIÓN Y RESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO

Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados municipales, tendrán el siguiente tratamiento con independencia de lo establecido al respecto en la legislación vigente:

- a) El Ayuntamiento informará a la representación legal de los empleados, de aquellos proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del Servicio u Órgano o reasignación de efectivos de personal.
- b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del Servicio u Órgano afectado, o de la realización de los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, la Administración Municipal consultará con la representación legal de los empleados sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
- c) Finalizado el cambio de marco jurídico o los trabajos técnicos para la reasignación de los efectivos, la Administración Municipal negociará con la representación laboral de los empleados, el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de formación para la adaptación o reciclaje.
- d) Regirá el mismo procedimiento para cualquiera otros cambios que puedan producirse en el sistema de trabajo como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO III.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 8.- CREACIÓN DE LA COMISION**

Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de aprobación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará la interpretación, mediación, arbitraje de los conflictos que este Acuerdo pudiera plantear.

Dicha comisión será única para todos los empleados.

Artículo 9.- COMPOSICIÓN DE LA COMISION

La Comisión estará compuesta por un número igual de miembros de la Corporación que de empleados y será única, tanto para el personal laboral, como funcionario.

Incluirá a tres representantes del Equipo de Gobierno, de los que uno será el Concejal Delegado de Personal, un representante por cada partido político de los que formen la oposición y cinco empleados, siendo estos, el Representante Sindical del Personal Laboral, el Delegado del Personal Funcionario, un funcionario y otro laboral más que serán elegidos por sus respectivos compañeros y un empleado más que será elegido por todo el personal.

En cualquier momento, la Comisión podrá contar con los asesores que estime oportunos.

Artículo 10.- REUNIONES

La comisión se reunirá cuando lo solicite la mayoría de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se habrá de reunir en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito.

Para que las reuniones de esta Comisión sean válidas deberán asistir a las mismas, como mínimo, la mitad más uno de sus componentes.

Artículo 11.- ACUERDOS

Los acuerdos que se tomen, quedarán reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión, teniendo el carácter y eficacia que se establezca en la normativa correspondiente.

Artículo 12.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN

- La interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Informe sobre las categorías laborales, no recogidas en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de empleados.
- La formulación de planes de homologación a las categorías existentes en este Convenio, para el personal que, en virtud de transferencia de otras administraciones, sea integrado en este Ayuntamiento.
- El estudio de las quejas y reclamaciones que, sobre la interpretación de este Convenio, puedan formularse por escrito.
- Las que se atribuyan expresamente en este Convenio.

Las cuestiones o conflictos se plantearan a la comisión a través de las partes o directamente por el propio personal afectado.

Todo empleado tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a esa Comisión.

Ambas representaciones de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas de la interpretación del Acuerdo.

CLAUSULA DE INAPLICACION.

En los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo contemplados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de existir desacuerdo en el periodo de consultas, cuya duración no será superior a quince días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión de Aplicación del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos a tal fin establecidos en el seno del SERLA.

CAPÍTULO IV.- PROVISIÓN DE PUESTOS**Artículo 13.- TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA**

- 1.- Por necesidades del servicio se podrá encomendar a un empleado la realización de trabajos de superior o inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia nunca será superior a un grupo y el empleado vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del jefe respectivo.

- 2.- Cuando un empleado desempeñe un puesto de trabajo de superior grupo o nivel, por nombramiento provisional y hasta tanto se realicen las oportunas pruebas para la provisión

definitiva, tendrá derecho a recibir la diferencia retributiva del total de los conceptos entre su nuevo puesto y el que anteriormente ocupaba, pero no consolidará ningún derecho respecto al puesto.

- 3.- Sólo por razones de sustitución necesaria y de urgencia podrá un empleado desempeñar las tareas de un puesto superior, sin el correspondiente nombramiento.

Los empleados afectados percibirán las retribuciones del nuevo puesto, siempre que estas sean superiores. Estas situaciones se justificarán por escrito.

- 4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar a un empleado a tareas correspondientes a un puesto inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo máximo de dos meses, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su puesto y comunicándolo a los representantes sindicales.
- 5.- Ningún empleado podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de seis meses/año y de ocho meses/dos años.

CAPÍTULO V.- SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES E INDEMNIZACIONES

Artículo 14.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones de los empleados del Ayuntamiento de Dueñas serán las siguientes:

1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS

a) Sueldo:

La cuantía del sueldo de los empleados de la Administración Local será la que se fije para cada uno de los grupos I, II, III, IV y V, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

b) Trienios:

Su cuantía será la establecida, para cada uno de los grupos I, II, III, IV y V, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Todos los empleados percibirán la totalidad de los trienios en su valor actualizado, conforme al Grupo de pertenencia.

c) Pagas extraordinarias:

El empleado tiene derecho a dos pagas extraordinarias y se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

Su cuantía equivaldrá al cien por cien de las retribuciones de un mes ordinario, sin perjuicio de lo establecido para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otras disposiciones.

2.-RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

a) Complemento de destino:

Es la cantidad correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

Su cuantía será la establecida, para cada uno de los niveles, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

b) Complemento específico:

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

c) Productividad:

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su trabajo.

d) Complemento personal:

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su disponibilidad horaria para el desempeño de tareas extraordinarias, productividad, plus por jornada partida si no está valorado este concepto en el puesto de trabajo habitual, así como los complementos C.F.1 y C.P. 4, que se viene retribuyendo desde años atrás, de puestos de trabajo del mismo grupo.

e) Gratificación por servicios extraordinarios:

En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Solamente tendrán cabida en casos de extrema necesidad por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones en el servicio, alteraciones de turnos del personal u otras circunstancias no estructurales derivados de la actividad de los Servicios. Para reparaciones de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se compensarán de la siguiente forma:

A) Compensación económica:

Se compensarán económicamente a cada trabajador un máximo de 80 horas extraordinarias al año, calculando su importe de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VALOR HORA = \frac{\text{Retribuciones brutas anuales}}{1519} \times 1,75$$

Con la fórmula anterior se calcula el valor de la hora extraordinaria normal.

El valor de la hora nocturna o festiva es el de la hora normal incrementado en un 25% del mismo.

El valor de la hora nocturna y festiva es el de la hora normal incrementado en un 50% del mismo.

B) Compensación horaria:

Se compensarán con tiempo de descanso, en razón a la siguiente proporción:

- Por cada hora extraordinaria normal, con dos horas de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva con dos horas y media de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva con tres horas de descanso.

El empleado puede optar por la compensación horaria de todas las horas extraordinarias que realice, o de las que desee, siempre que así lo manifieste, o de lo contrario se entenderá que opta por la compensación económica, conforme a lo dispuesto en la letra A) del presente artículo.

Si el empleado optase por la compensación horaria habrá de tenerse en cuenta que tiene que ser dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y que el servicio que desempeñe el citado empleado no quede desatendido.

3.- INDEMNIZACIONES*a) Dieta:*

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial sin que dure más de un mes en territorio nacional.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si antes de vencer el plazo marcado para el desempeño de una comisión resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, el Jefe correspondiente podrá proponer razonadamente a la autoridad competente la concesión de prórroga por el tiempo estrictamente indispensable.

b) Indemnización de residencia eventual:

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial por la asistencia a los cursos de capacitación, especialización o ampliación de estudios y, en general, los de perfeccionamiento convocados por las Administraciones públicas, así como a la de cursos selectivos para ingreso en Cuerpos o

Escalas mediante la superación de pruebas de promoción interna, contando con autorización expresa y siempre que se lleven a efecto fuera del término municipal donde radique su residencia oficial y cualquiera que sea la duración de los mismos, podrá ser indemnizada, según su duración y el tipo de alojamiento, o como comisión de servicio o como comisión de servicio con la consideración de residencia eventual de acuerdo con la decisión que se adopte al respecto en la correspondiente Orden de designación.

Cuando quienes estén realizando estos cursos vuelvan a pernoctar en su residencia oficial, no devengarán indemnización pero, si por razón del horario de los cursos tuvieran que almorzar en la localidad donde se imparten, tendrán derecho a percibir el 50 % de los gastos de manutención y la indemnización que por gastos de viaje pudiera corresponderles según lo regulado en el presente Acuerdo.

No obstante, tendrá siempre la consideración de indemnización por residencia eventual, con los límites y las condiciones fijadas en los apartados 1 y 2 del artículo 6 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, la asistencia a las pruebas selectivas previas de los cursos selectivos para ingreso en Cuerpos o Escalas por promoción interna, modificado por Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se hace público el Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de diciembre de 2005, por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición final cuarta del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, se revisa el importe de las dietas en territorio nacional establecidas en su anexo II.

En cualquier caso, los días anteriores y posteriores al período de desarrollo de los cursos estrictamente indispensables para efectuar la ida y el regreso hasta y desde el centro de estudios, se indemnizarán, si procediera, de acuerdo con lo dispuesto con carácter general para las comisiones de servicio.

c) Gastos de viaje:

Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

Artículo 15.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

En el Complemento Específico de los empleados deberán ir incluidas las siguientes cantidades:

- a) Por jornada partida: Por tener, que de forma reglada y continua, y según calendario marcado por el Ayuntamiento, realizar una jornada laboral de mañana y tarde, con un mínimo de dos tardes semanales: 60,03 euros mensuales.
- b) Por nocturnidad: 5,08 euros por hora trabajada.

Artículo 16.- COMPLEMENTO PERSONAL

Se crea un nuevo Complemento denominado Complemento Personal, que englobará 5 euros mensuales lineales para cada empleado municipal, además de las cantidades que se venían percibiendo por distintos conceptos como disponibilidad, productividad, C.F.1, diferencias por jornada partida o de antigüedad consolidada, calculado conforme al anterior Convenio, complemento que no podrá ser absorbido ni compensado por las subidas salariales que para cada año se establezcan.

Artículo 17.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS RETRIBUCIONES

El incremento anual de las retribuciones de los empleados al servicio del Ayuntamiento de Dueñas, se determinará con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

CAPÍTULO VI.- JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 18.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia de este Acuerdo, la jornada de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Dueñas será de 37,5 horas semanales, procurando una homogeneización de la jornada laboral siendo la jornada anual para 2017 de mil seiscientos treinta y cinco horas (1.635 h.).

El personal que viniera prestando servicio en jornadas especiales ya establecidas, seguirá manteniendo sus respectivas situaciones y turnos, salvo que se pacte nuevo calendario.

Con carácter general, la jornada semanal de trabajo de los empleados de este Ayuntamiento, no sujetos a jornadas especiales o turnos, será la siguiente:

- *CONSERJE CASA DE CULTURA*: de 14 a 21.30 horas.
- *BIBLIOTECA*:
 - *Invierno*: Del 15 de septiembre a 14 de junio: de 14 a 21 horas los lunes, martes, jueves y viernes; y los miércoles de 10:30 a 14 horas y de 15 a 21 horas.
 - *Verano*: De 15 de junio a 14 de septiembre: de 8 a 15:30 horas.
- *OFICINA DE TURISMO*:
 - Del 15 de septiembre al 14 de junio: De martes a sábado
 - mañanas: de 11 a 14 horas.
 - tardes: de 16 a 19 horas.
 - Del 15 de junio al 14 de septiembre: De miércoles a domingo.
 - mañanas: de 11 a 14 horas.
 - tardes: de 17 a 20 horas.
- *ARQUITECTO TÉCNICO*: De 8 a 15:30 horas.
- *BRIGADA*:
 - Del 1 de enero al 14 de mayo: de lunes a viernes en horario de 7:30 a 15:00 horas.
 - Del 15 de mayo al 15 de septiembre: de lunes a viernes en horario de 7:00 a 14:30 horas.
 - Del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de lunes a viernes en horario de 7:30 a 15:00 horas.
- *LIMPIADORA*: De 7 a 14:30 horas.
- *LIMPIEZA VIARIA*:
 - *Invierno*: Del 15 de septiembre a 14 de mayo: de 7:30 a 14 horas los lunes, martes y jueves; los miércoles y viernes de 7:30 a 15 horas; sábados de 7:30 a 11:30 horas.
 - *Verano*: De 15 de mayo a 16 de septiembre: de 7 a 13:30 horas los lunes, martes y jueves; los miércoles y viernes de 7 a 14:30 horas; sábados de 7 a 11 horas.
- *MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS*: martes, miércoles y jueves, de 16:30 a 21 horas, y viernes, de 16 a 21 horas.

Durante la jornada se tendrá un descanso de treinta minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19.- CALENDARIO LABORAL

La jornada de trabajo será distribuida por la Administración, previa negociación con la representación social de los empleados, quedando reflejada en el calendario laboral que se confeccionará dentro del último trimestre de cada año, para el año siguiente.

Los calendarios laborales de cada servicio deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles a tenor de la jornada laboral pactada.

Artículo 20.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

Los empleados públicos tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, respetando, en todo caso, los días de descanso en los Servicios que ya venían disfrutándolo.

Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo.

Los empleados municipales por acuerdo de la Corporación no acudirán a su puesto de trabajo el Lunes de Fiestas Mayores; y quienes por razón de su puesto de trabajo deban prestar servicio ese día, tendrán derecho a disfrutar, como compensación, otro día laborable del año.

CAPÍTULO VII.- VACACIONES

Artículo 21.- VACACIONES

- 1.- Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

El personal podrá optar al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal declarada con anterioridad al inicio del periodo.

En el caso de disfrute de permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, se podrán disfrutar dichas vacaciones a la conclusión del permiso, incluso aunque sea otro año natural.

En el caso de jubilación del empleado, éste tendrá unas vacaciones equivalentes a las que corresponden entre el 1 de enero y el final del trimestre dentro del cual se produce la jubilación.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A los efectos del cómputo anual de horas, los días que se disfruten de vacaciones por razón de la antigüedad, se considerarán como días trabajados.

Cuando el empleado público solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas será de veintisiete días laborables, teniendo la diferencia de días los mismos efectos que los expuestos en el párrafo anterior.

- 2.- La vacación anual, podrá disfrutarse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro periodos a lo largo de año natural, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos, pudiendo asimismo el empleado disfrutar de forma individual hasta siete días.
- 3.- 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 laborables, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.
- 4.- Durante el periodo o periodos, de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.
- 5.- Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de 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 pretendan disfrutar, viniendo obligado el Ayuntamiento a contestar la solicitud antes del 15 de mayo para el primer caso, o quince días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.
- 6.- En cada órgano o unidad administrativa competente, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los periodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.
- 7.- Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, en el supuesto que el periodo coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes que imposibilite al trabajador, disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- 8.- El período o periodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni en días intermedios no laborables, a los días de permiso por razones particulares.

- 9.- El empleado público podrá disfrutar el periodo o periodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad y paternidad, estando sujeto, en este caso, a la previa solicitud con veinte días, de antelación.

CAPÍTULO VIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22

A.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

B.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

C.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados anteriormente.

En los casos previstos en los apartados A, B, y C, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

D.- Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

1. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
2. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

E.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la/el empleado/a público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas y treinta minutos diarios 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.**F.- Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.****G.- Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.****H.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.****I.- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- 1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- 2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
- 3) La asistencia a reuniones o actos, por aquellos empleados públicos que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- 4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una Consulta electoral.
- 5) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

- 6) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. 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 las correspondientes a las convocatorias
- 7) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que normativa o convencionalmente se determine.
No serán descontadas del crédito horario las horas que se empleen por los siguientes motivos:
 - Negociación de acuerdo.
 - Reunión de la comisión paritaria.
 - Asistencia a reuniones de la comisión de personal.
 - Asistencia a cualquier reunión convocada por el Ayuntamiento.

J.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada municipal.

- 1.- Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
- 2.- Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

K.- Los empleados públicos cuya relación laboral sea indefinida, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. Durante el periodo de licencia se mantendrán todos los derechos inherentes al puesto, a excepción de las retribuciones, antigüedad y todo lo demás recogido en el E.B.E.P.

L.- Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre. En el caso de coincidir éstos con días festivos o no laborables para el empleado, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares.

En el caso de jornadas especiales, para aquellos empleados que según su calendario tengan que cumplir con el servicio público que prestan durante alguno de estos dos días en turno de noche, se considerará a todos los efectos como día festivo.

M.- Seis días, a elección del empleado público, por asuntos particulares.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le corresponda en proporción al tiempo de trabajo.

N.- Días de premio por antigüedad, serán aquellos reconocidos en el Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

Ñ.- Días de suma a los 22 de vacaciones por premio a los años de Servicio. Serán aquellos reconocidos en el Decreto 5/2015 de 30 de octubre a los empleados.

O.- Además de los días de libre disposición, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de un día más por cada uno de los festivos anuales que coincidan en sábado. En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

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

R.- Derecho a recibir asistencia médica durante la jornada laboral por necesidades propias o por visitas médicas de familiares dentro del primer grado de consanguinidad y discapacitados a su cargo que no puedan valerse por sí mismos, siempre que se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada ordinaria.

- S.-** Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si ocurre en Dueñas y dos días naturales si se celebrara en otra localidad.
- T.-** Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad.
El traslado implica 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.
- U.-** Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, por el tiempo indispensable acreditándose debidamente la asistencia..
- V.-** Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- W.-** Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.
En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.
- X.-** Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
La lista de las enfermedades que dan derecho a esta reducción de jornada y al cobro de las cuantías que corresponden, serán las reguladas en el R.D. 1148/2011 (BOE 30-07-2011).
Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas
- Y.-** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente

Artículo 23

Todos los permisos a que se refiere esta sección comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente, de enfermedad grave u hospitalización, que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del empleado público y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

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.

Artículo 24.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

- 1.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Dueñas se acogerán a lo que estipule la Ley al efecto en ese momento.
- 2.- Se adquiere el compromiso de contemplar la formalización del contrato de trabajo de Relevo al 75% y 25% de la jornada, si a la fecha de su solicitud lo permitiera la Ley que lo regula, estando en otro caso a lo establecido en la legislación vigente en ese momento.

Artículo 25.- PREMIO A LA PERMANENCIA

El personal al servicio de éste Ayuntamiento que, a partir de la entrada en vigor de éste acuerdo, cumpla los periodos de permanencia que a continuación se indican, tendrá derecho, en función del tiempo de los servicios prestados, a los siguientes permisos.

- 1 - Por la prestación continuada de 15 años, un permiso retribuido de 5 días.
- 2 - Por la prestación continuada de 20 años un permiso retribuido de 10 días.
- 3 - Por la prestación continuada de 25 años un permiso retribuido de 15 días

El reconocimiento del derecho a los permisos citados procederá solamente en el año natural en que se alcance el periodo de permanencia establecido para cada uno de ellos.

El disfrute se realizará siempre con subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador en un solo periodo, a lo largo del año en que se proceda a su reconocimiento.

Artículo 26.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se concederán permisos no retribuidos de hasta un año de duración, con subordinación a las necesidades del servicio, con derecho a reserva de plaza y puesto de trabajo durante el tiempo concedido. Éste se deberá solicitar al menos con quince días de antelación.

Las denegaciones habrán de ser motivadas y comunicadas por escrito.

Así mismo se consultará previamente la resolución a los Representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX.- LICENCIAS

Artículo 27

La concesión de licencia por enfermedad estaría condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte del empleado público de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se aleguen causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Asimismo se estará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 280/2012, de fecha 28 de diciembre, por la que se desarrolla lo previsto en la disposición adicional trigésimo octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad laboral, estableciendo que a los empleados públicos, en caso de ausencia del trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a baja médica, no se les aplicará el descuento en nómina del 50% de su salario, durante cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales tres de

ellos podrán ser días consecutivos, siempre y cuando se presente justificante médico que acredite la imposibilidad de acudir esos días al trabajo, a tenor de lo establecido en el Artículo 94 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Durante esta licencia se tendrá derecho al cien por cien de las retribuciones.

Artículo 28

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en el artículo anterior para la licencia de enfermedad, cuando concorra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29

- 1.- Por razón de matrimonio los empleados públicos tendrán derecho a una licencia de quince días naturales.
A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente en el Registro correspondiente.
- 2.- Dicha licencia podría acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.
- 3.- Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 30

- 1.- Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el desempeño de su puesto de trabajo, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los trabajadores públicos podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren.
En cuanto a la duración de las mismas y requisitos para su concesión, se estará a lo que al respecto se acuerde en la Comisión de Interpretación.
- 2.- Durante éstas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.
Sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 31

- 1.- Con subordinación a las necesidades del servicio, el trabajador público podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días.
Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia prevista 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 del Ayuntamiento de Dueñas.
- 2.- Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

Artículo 32. INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, por Acuerdo Plenario del Ayuntamiento de Dueñas, de fecha 27 de septiembre de 2012, se reconocerá un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Así también se aplicará por el mismo acuerdo, desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, una prestación económica equivalente a un 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad y a partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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 la 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 la asistencia de otra persona.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El empleado público tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

De conformidad con lo dispuesto en la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, el Ayuntamiento está obligado respecto del personal a su servicio, a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como a facilitar la información y participación de los empleados públicos en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los empleados cuando comiencen a prestar sus servicios o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que utilizar nuevas técnicas o equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 34.- DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Los empleados públicos tienen, como el resto de trabajadores, derecho a participar en todos aquellos asuntos y cuestiones relacionados con la prevención de riesgos, seguridad e higiene y salud laboral, a través de sus representantes en los términos previstos en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa de desarrollo y lo pactado expresamente en este acuerdo.

Artículo 35.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Los empleados, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente de trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, reconocimientos, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito, debiéndose respetar siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 36.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Anualmente, con carácter voluntario, para el trabajador, se realizará un reconocimiento médico completo, que incluirá revisiones oftalmológicas, odontológicas y auditivas, excepto la Policía Local que será con carácter obligatorio.

Asimismo, con el mismo carácter y periodicidad que la expuesta en el párrafo anterior, se establecerá un reconocimiento médico de carácter ginecológico para todas las empleadas. En el caso de los empleados, si lo desean, se establece un reconocimiento, también anual, de carácter urológico.

Los desplazamientos para acudir a los reconocimientos médicos serán por cuenta del Ayuntamiento, así como la organización de los mismos.

Artículo 37.- SEGUNDA ACTIVIDAD

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que por razón de la edad o limitaciones físicas o psíquicas tengan limitada la capacidad para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, especialmente las penosas, serán destinados a puestos adecuados a sus aptitudes, siempre y cuando, conserven la capacidad necesaria para su nuevo puesto de trabajo, a ser posible dentro del mismo servicio. Percibiendo la totalidad de las retribuciones que tenía hasta ese momento.

CAPÍTULO XI.- DERECHOS DE REUNIÓN

Artículo 38.- CELEBRACIÓN DE REUNIONES Y ASAMBLEAS

Los empleados tendrán derecho a asistir a reuniones o asambleas informativas en horas de trabajo, hasta un máximo de 22 horas anuales en total, convocadas a petición del Delegado de Personal o por el 25% de los empleados del Ayuntamiento, como mínimo, adecuando el Ayuntamiento un local para su desarrollo.

*CAPÍTULO XII.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL***Artículo 39.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

- 1.- Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión, organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales, siempre que estos tengan relación con el puesto de trabajo.
- 2.- Se promocionará a los trabajadores de forma objetiva atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad, para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una nueva vertiente de acceso a Jefaturas y creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala y subgrupos.
- 3.- Los trabajadores tendrán derecho a la inscripción gratuita o exención de matrícula en los cursos, certámenes, congresos, seminarios, etc. promovida o patrocinada por el Ayuntamiento y, en el resto de cursos que se realicen, será el Ayuntamiento el que correrá con los gastos.

Artículo 40.- ASISTENCIA A CURSOS Y CONGRESOS

- 1.- Los empleados tendrán derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción organizados por la Administración Pública o las Organizaciones Sindicales, que estén relacionados con su puesto de trabajo, disfrutando del permiso retribuido necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento.
- 2.- El tiempo de asistencia a todos los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

*CAPÍTULO XIII.- AYUDAS SOCIALES Y ASISTENCIALES***Artículo 41.- AYUDA PARA ESTUDIOS**

El Ayuntamiento ayudará al trabajador económicamente, así como a su cónyuge e hijos o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción que dependan económicamente del trabajador, que estén estudiando cualquier enseñanza de acuerdo al siguiente cuadro:

- Ayuda por estudios de 71,79 euros por curso y persona que realice estudios de Educación Infantil o Guardería, Preescolar, Enseñanza Primaria.
- Ayuda por estudios de 129,43 euros por curso y persona que realice estudios de Educación Secundaria, Bachiller o Módulos.
- Ayuda por estudios de 164,76 euros por curso y persona que realice los estudios de Enseñanza superior y Estudios Universitarios.

Se deberá acreditar haber realizado la matrícula.

Estas cantidades son para el año 2017. Para los años siguientes de vigencia de este Acuerdo, será el resultado de aplicar a la correspondiente al año inmediato anterior, el IPC de noviembre-noviembre de cada uno de aquellos más un uno por cien.

Artículo 42.- AYUDA POR DISMINUIDO PSÍQUICO O FÍSICO

El Ayuntamiento, con cargo al Capítulo Cuarto del Presupuesto Municipal, abonará al empleado municipal, la cantidad de 100 euros mensuales en concepto de ayuda por persona a su cargo disminuida física o psíquica, con un grado igual o superior al 33%. Para el supuesto que se precise y acredite educación especial, la cantidad se incrementará en un 100%, salvo que lo perciba por otra vía, entendiéndose por ésta el percibirlo por el mismo concepto de otra administración pública, o que el cónyuge lo perciba en su empresa, en cuyo caso se reducirá este incremento en un 50%.

Este concepto comprende al cónyuge, a los hijos y a los ascendientes que formen parte de la unidad familiar del trabajador.

Esta cantidad es para el año 2017. Para los años siguientes de vigencia de este Acuerdo, será el resultado de aplicar a la correspondiente al año inmediato anterior, el IPC de noviembre-noviembre de cada uno de aquellos más un uno por cien.

Artículo 43.- AYUDAS POR ACCIDENTE

Durante la vigencia del presente Acuerdo, a través de una póliza que contrate el Ayuntamiento, en caso de muerte, accidente en vida privada o enfermedad profesional, indemnizará a los derechohabientes o al empleado con 83.956,45 euros; en caso de invalidez permanente según baremo hasta 108.394,85 euros, y en caso de incapacidad profesional absoluta con 108.394,85 euros. Esta cantidad será independiente de cualquier otra, que se cobre por cualquier motivo y el abono será íntegro y de una sola vez.

En caso de no contratar el Ayuntamiento la póliza del Seguro de Accidentes, o no mantenerla en vigor, será el mismo el que abonará directamente las cantidades a las que se refiere el presente artículo.

Artículo 44.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

El Ayuntamiento abonará el 100% del coste de la renovación del Permiso de Conducir de aquellos empleados que deban conducir algún vehículo para el desempeño de su puesto de trabajo, sin que esto establezca ningún compromiso por parte del trabajador, a no ser que a éste se le haya exigido estar en posesión de alguno a la hora de hacer el ingreso como empleado del Ayuntamiento.

Artículo 45.- ASISTENCIA JURIDICA

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica gratuita a todos los trabajadores a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe o que incoen en el ejercicio de sus funciones, así como actuaciones que se promuevan en su contra o promovidas por ellos, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado y procurador en su caso. Este asesorará y acompañará al trabajador ante los tribunales que lo requieran por actos de servicio.

Así mismo, el Ayuntamiento asesorará convenientemente en derechos y deberes a todos los trabajadores que, por el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a los que se ha hecho alusión.

Artículo 46.- RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento se hará cargo en su totalidad de la cuantía económica que por responsabilidad civil o penal, pudiera ser condenado el trabajador en el desempeño de su cargo.

Artículo 47.- ASISTENCIA A ACTOS JUDICIALES

Al empleado que tenga que asistir al Juzgado fuera de su jornada laboral por asuntos ocurridos en el desempeño de sus funciones, el Ayuntamiento le compensará con igual número de horas libres que las que haya empleado para los desplazamientos y asistencia al Juzgado.

El empleado podrá disfrutar la compensación por horas o acumularlas por jornadas completas.

Asimismo, se le compensarán los gastos que se le originen por el desplazamiento, teniendo en cuenta su domicilio.

Artículo 48.- PRÉSTAMOS

Los empleados del Ayuntamiento de Dueñas previa petición tendrán derecho a solicitar préstamo de hasta 3.005,06 euros.

En el caso de que el préstamo se solicite para la adquisición de la primera vivienda, la cantidad máxima a solicitar será de 6.010,12 euros. En este caso la compra será justificada mediante el contrato de compra-venta o escritura notarial o documentación que lo acredite.

El reintegro de los préstamos se realizará en 36 mensualidades iguales y sucesivas, sin intereses.

Los reintegros serán descontados de la nómina mensual y no se podrá solicitar un préstamo, hasta no haber liquidado el anterior o su compensación. Salvo en casos de fuerza mayor, que serán estudiados por la Comisión de Valoración e Interpretación del presente Acuerdo.

Los préstamos tendrán que resolverse por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes desde su solicitud por parte del empleado interesado y transcurrido dicho plazo sin que el Ayuntamiento haya resuelto, el solicitante queda autorizado para negociar un préstamo personal con la entidad bancaria que desee, corriendo el Ayuntamiento con los intereses del mismo y con los gastos que se pudieran generar por la formalización del mismo.

Artículo 49.- GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Como consecuencia de la jubilación el empleado percibirá la mensualidad completa con independencia de la fecha de la misma.

Artículo 50.- AYUDA POR PRÓTESIS

Los empleados del Ayuntamiento de Dueñas recibirán en concepto de indemnización por prótesis una cantidad de hasta 236,09 euros.

Esta cantidad se recibirá una vez por año y por miembro de la unidad familiar que dependa económicamente del trabajador, salvo aquellos casos en que dichas prótesis sean cubiertas íntegramente por la Seguridad Social.

Estas prótesis objeto de indemnización deberán ser recetadas por facultativos.

Esta cantidad es para el año 2017. Para los años siguientes de vigencia de este acuerdo, será el resultado de aplicar a la correspondiente al año inmediato anterior, el IPC de noviembre-noviembre de cada uno de aquellos más un uno por cien.

Artículo 51.- COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO Y JORNADA PARTIDA

1.- El empleado del Ayuntamiento que por razón de su horario de trabajo se vea obligado a realizar su jornada laboral en sábado, domingo o festivo recibirá como compensación 7,83 euros por hora trabajada.

Esta retribución nunca se incrementará sobre las horas extraordinarias que pudieran realizarse en jornadas de domingo o festivos.

2.-El empleado que por razones del servicio se vea obligado a modificar su jornada, de mañana o de tarde, debiendo hacerla por la mañana y por la tarde recibirá una compensación de 60,03 euros diarios.

Las compensaciones a las que se refiere el presente artículo son las correspondientes al año 2017. Para el resto de años de vigencia de este Acuerdo se las incrementará en un porcentaje igual al IPC de noviembre-noviembre del año anterior más un uno por cien.

Artículo 52 - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

1) Al trabajador del Ayuntamiento al que por el ejercicio de sus funciones, le retiren el permiso de conducir por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o autoridad Judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo sin merma de sus retribuciones, reintegrándose a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso.

Así mismo, el Ayuntamiento abonará los gastos que suponga la nueva tramitación.

2) El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con dicho trabajador, cuando la retirada del permiso venga motivada por alcohol, drogas o imprudencia temeraria. No obstante se estudiará cada caso, por la Comisión de Seguimiento para determinar la responsabilidad.

Artículo 53.- AYUDA POR MANUTENCIÓN O PERNOCTACIÓN

Habida cuenta que los gastos de manutención o pernoctación son iguales para todos los empleados, independientemente sean del grupo que sean, se establece las siguientes compensaciones para los empleados, que por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes que les obligue a realizar gastos de manutención y o pernoctar fuera del domicilio:

	Grupo II
Alojamiento	65,97 €
Manutención	37,40 €
Dieta entera	103,37 €

El abono de estas compensaciones es íntegro y por adelantado e independiente a las indemnizaciones que correspondan según lo establecido en la legislación vigente, debiendo ser debidamente justificadas.

CAPÍTULO XIV.- DEFINICIONES**Artículo 54.- CONYUGES**

A efectos de este Acuerdo tendrán consideración de cónyuges las parejas que convivan de forma estable y estén inscritas en un Registro Público de Parejas de Hecho.

Artículo 55.- PERSONA A CARGO DEL TRABAJADOR.

Se entiende por persona a cargo del trabajador, o dependiente económicamente, toda aquella que durante el año anterior no haya percibido unas retribuciones superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 56.- NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 h. y las 7,00 h. de la mañana.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 57.- DISPONIBILIDAD

Se entiende por disponibilidad al compromiso que el empleado, de forma voluntaria, establece con el Ayuntamiento para efectuar trabajos fuera de su jornada laboral habitual, siempre que los mismos estén relacionados con las funciones propias de su puesto, sin perjuicio de que estos tengan que ser retribuidos conforme esté establecido en este acuerdo o en otras disposiciones.

Artículo 58.- ACCIDENTE LABORAL

Se considera accidente laboral a todos los efectos el que sufra el representante sindical en ocasión, o como consecuencia del desempeño de cargos electivos o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de la función propia de su cargo.

Artículo 59.- DÍA HÁBIL

A los efectos del presente acuerdo se consideran días hábiles para cada trabajador todos aquellos que sean laborables según su calendario anual.

*CAPÍTULO XV.- VESTUARIO***Artículo 60.- NORMAS DEL VESTUARIO**

- 1.- El Ayuntamiento entregará vestuario a todos los empleados del Ayuntamiento que por razón de su trabajo o destino necesiten un vestuario específico.
- 2.-Las prendas o efectos que comprenden el vestuario se entregarán durante el primer trimestre de cada año, teniéndose en cuenta el tiempo de duración de las mismas.

Será obligatorio su uso cuando se desempeñe la función y servicio objeto de su entrega.
- 3.-Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestas por el Ayuntamiento lo antes posible, siendo requisito indispensable la entrega por parte del trabajador de la prenda deteriorada.

Artículo 61.- CALIDAD

La Delegación del Personal del Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores emitirán informe sobre la calidad de las distintas prendas y efectos.

Artículo 62.- GRATUIDAD

El Ayuntamiento entregará todas las prendas y EPIS, o efectos que componen el vestuario del Personal Laboral del Ayuntamiento de Dueñas de forma gratuita y por necesidad de la actividad que se desarrolle.

ANEXO I:

TABLAS RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL PARA EL AÑO 2017

	SUELDO	COMP. DESTINO	COM. ESPECÍFICO	COMP. PERSONAL	TOTAL MES
ARQUITECTA (25 h/s)	746,77	392,50	1143,14	5,00	2287,41
ARQUITECTO TÉCNICO	968,57	514,94	1748,20	340,02	3571,73
OFICIAL DE 1ª ENCARGADO	605,25	353,43	984,72	124,59	2067,99
OFICIAL DE 1ª	605,25	330,72	739,47	131,14	1806,58
OFICIAL DE 1ª JARDINERO	605,25	330,72	739,47	124,59	1800,03
OFICIAL DE 2ª Enterrador	605,25	308,07	850,59	124,59	1888,50
OFICIAL DE 2ª Servicios Múltiples y Mantenimiento de Edificios	605,25	308,07	727,08	124,59	1764,99
OFICIAL DE 2ª Servicios Múltiples	605,25	308,07	516,06	124,59	1553,97
PEÓN Enterrador	553,96	285,36	850,59	124,59	1814,50
PEÓN Servicios Múltiples y Mantenimiento de Edificios	553,96	285,36	727,08	124,59	1690,99
PEÓN Limpieza Viaria	553,96	285,36	727,08	124,59	1479,97
LIMPIADORA	553,96	285,36	627,78	5,00	1472,10
INFORMADORA SOCIO CULTURAL	727,23	444,10	1048,61	48,35	2268,29
BIBLIOTECARIA	727,23	444,10	1048,61	5,00	2224,94
CONSERJE C. CULT.	553,96	285,36	817,32	5,00	1661,64