

España y recordó que en 2006 el Presidente del Gobierno anunció un plan contra la sequía, del que se excluyó a Castilla y León y ahora se trabajaba en Barcelona, lo que le parecía bien pero también debía tratarse el problema aquí.

Tras el debate, el dictamen que antecede, fue aprobado por unanimidad de los veinticinco Diputados que de hecho y de derecho conforman el Pleno Provincial.

51.- INFORME-PROPUESTA SOBRE MODIFICACIONES DEL ACUERDO MARCO Y CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE PERMISOS COMO CONSECUENCIA DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PUBLICO.

Por el Sr. Secretario se da lectura al siguiente dictamen de la Comisión Informativa de Gobierno Interior, aprobado por unanimidad:

"En relación con el asunto de referencia y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 97.1. y 82.2 del R.O.F. esta Comisión Informativa, en sesión de carácter extraordinario y urgente celebrada el día 28 de abril de 2008 acordó con la aprobación por unanimidad de los miembros de la Comisión, someter al Pleno el siguiente dictamen-propuesta de acuerdo:

- Visto el informe emitido por la Jefa del Servicio de RR.HH.
- ➤ Vista la fiscalización al expediente de fecha 25 de Abril
- ➤ Conoce la Comisión de la siguiente propuesta sobre modificaciones del Acuerdo Marco y Convenio Colectivo en materia de permisos, derivadas de la regulación contenida en la Ley 7/07, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y otras:

Atendida la nueva regulación que en materia de vacaciones, permisos y situaciones administrativas establece la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la contenida en los arts. 15, 20, 22 y 26 del Acuerdo Marco y 16, 21, 23 y 26 del Convenio Colectivo, mejorándola o variándola en algunos apartados, se propone la modificación de tales preceptos, adecuándolos a la nueva normativa legal, quedando redactado en los términos que se indican:

EN MATERIA DE VACACIONES

> Artículo 20.1 del Acuerdo Marco y 21.1 del Convenio Colectivo: "Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles y se podrán disfrutar ..."

3 0 ABR 2008 Folio 169

EN MATERIA DE PERMISOS

> Artículo 22 del Acuerdo Marco

- 1. El funcionario, previo aviso y justificación, podrá ausentarse en su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:
- a. 15 días naturales ininterrumpidos por razón de matrimonio, que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.
- b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o conviviente, padres e hijos, directos o políticos): tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
 - Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, nietos y abuelos, directos o políticos): dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
 - Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos y sobrinos, directos o políticos): un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días naturales cuando sea en distinta localidad.
- c. Por razón de matrimonio de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil si se produce en la misma localidad y dos días naturales si fuera en localidad distinta.
- d. Por traslado de domicilio: dos días naturales. Si implica cambio de localidad: tres días naturales.
- e. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.
- f. Para concurrir a exámenes finales o parciales eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante los días de su celebración.
 - Igualmente se concederá este permiso en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública o contrataciones fijas en las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna de esta Corporación
- g. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. A los efectos de lo dispuesto en este apartado, dentro del concepto de hijo se incluyen tanto el consanguíneo como el adoptivo y el acogido con fines adoptivos o permanentes. La

30 ABR 2008

reducción de jornada por lactancia sólo podrá disfrutarse a partir del momento en que finalice el permiso por parto, adopción o acogimiento.

En los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- h. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
- j. En el supuesto de parto, la duración del permiso es de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, y en el supuesto de discapacidad del hijo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que 6 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 del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas o de las que correspondan en los casos de parto múltiple o discapacidad del hijo.

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 se ampliará en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (duración no inferior a un año), el permiso tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del menor, contadas a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial del 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 el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea, siempre con períodos interrumpidos.

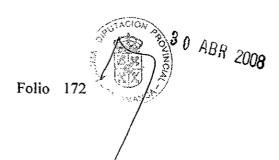
Folio 171 30 ABR 2008

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas previstas o de las que correspondan en los casos adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o acogimiento. Asimismo, se tendrá derecho además a un permiso de hasta cuatro semanas totalmente retribuidas y un mes más percibiendo sólo las retribuciones básicas

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los siguientes términos:

- Se requiere acuerdo previo entre el funcionario afectado y la Corporación. A tal efecto, a la solicitud del interesado se acompañará informe del responsable de la unidad donde estuviere destinado, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
- En el plazo de tres días desde la solicitud, el órgano competente dictará resolución por la que quede formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.
- El acuerdo podrá celebrarse al inicio del permiso o en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración del permiso o a parte del mismo
- Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al funcionario la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales
- El período durante el que se disfrute el permiso en esta modalidad se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para el permiso
- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo, a iniciativa del funcionario y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad
- Este derecho podrá ser ejercido por la madre o el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.
- El disfrute de esta modalidad de permiso es incompatible con el ejercicio simultáneo de los siguientes derechos: permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses, permiso por nacimiento de hijos prematuros, reducción de jornada por guarda legal y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros



k. En los supuestos de riesgo durante el embarazo, el permiso finalizará cuando se inicie el permiso por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la funcionaria de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

m. Seis días anuales en concepto de asuntos particulares, que podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del siguiente año. El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días proporcional al tiempo trabajado. Estos días no podrán acumularse a períodos vacacionales, debiendo mediar siempre, al menos, un día de trabajo efectivo. Cuando estos días se disfruten durante un período de jornada reducida, se computarán como días completos. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse también por horas, en cuyo caso el disfrute se hará por horas completas, debiendo el interesado acudir efectivamente al trabajo al menos durante dos horas del día de que se trate.

n. Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico, y el funcionario tendrá derecho a las retribuciones básicas. La duración de cada licencia podrá extenderse durante el tiempo

que duren tales estudios

o. 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. Si el permiso se solicita para acompañar a un familiar, si dos o más empleados de esta Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

p. Los funcionarios que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, serán dispensados, previa solicitud, de la prestación del servicio por el tiempo de

duración de la campaña electoral

q. Permisos por violencia de género: En los casos en que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones, 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 para estos supuestos se establezcan reglamentariamente por la Junta de Castilla y



León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de la violencia de género.

- r. Podrán concederse licencias para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos oficiales correspondientes, previo informa del superior jerárquico y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. El interesado percibirá la totalidad de las retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.
- s. Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción
- t. Además de los días de libre disposición, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º. Estos días de libre disposición se ajustarán al régimen establecido en el apartado n) del presente artículo para los días por asuntos particulares
- u. Para el cuidado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada, con carácter retribuido durante un plazo máximo de un mes. Si existe más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes

La duración de los permisos, excluidos los previstos en los apartados m) y t), podrá ampliarse a solicitud del interesado, teniendo los días prolongados el carácter de recuperables.

> Artículo 23 del Convenio Colectivo

- 1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse en su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:
- a) 15 días naturales ininterrumpidos por razón de matrimonio, que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.





b) Por el 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.

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural si el suceso se produce en la misma localidad, y 2 días naturales cuando sea en localidad distinta.

- c) Por razón de matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, ya sean directos o políticos, un día hábil si se produce en la misma localidad, y dos días naturales si fuera en localidad distinta.
- d) Por traslado de domicilio, dos días naturales. Si implica cambio de localidad, el permiso será de 3 días naturales.
- e) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.
- f) Para concurrir a exámenes finales o parciales eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante los días de su celebración.

Igualmente se concederá este permiso en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública o contrataciones fijas en las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna de esta Corporación.

g) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. A los efectos de lo dispuesto en este apartado, dentro del concepto de hijo se incluyen tanto el consanguíneo como el adoptivo y el acogido con fines adoptivos o permanentes. La reducción de jornada por lactancia sólo podrá disfrutarse a partir del momento en que finalice el permiso por parto, adopción o acogimiento.

En los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente



La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
- j) En el supuesto de parto, la duración del permiso es de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, y en el supuesto de discapacidad del hijo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 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 del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas o de las que correspondan en los casos de parto múltiple o discapacidad del hijo.

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 se ampliará en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (duración no inferior a un año), el permiso tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del menor, contadas a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial del 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

ABR 2008

permiso. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea, siempre con períodos interrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas previstas o de las que correspondan en los casos adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o acogimiento. Asimismo, se tendrá derecho además a un permiso de hasta cuatro semanas totalmente retribuidas y un mes más percibiendo sólo las retribuciones básicas

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los siguientes términos:

- Se requiere acuerdo previo entre el trabajador afectado y la Corporación. A tal efecto, a la solicitud del interesado se acompañará informe del responsable de la unidad donde estuviere destinado, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
- En el plazo de tres días desde la solicitud, el órgano competente dictará resolución por la que quede formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.
- El acuerdo podrá celebrarse al inicio del permiso o en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración del permiso o a parte del mismo
- Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al trabajador la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales
- El período durante el que se disfrute el permiso en esta modalidad se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para el permiso
- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo, a iniciativa del funcionario y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.



- Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial, el trabajador no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad
- Este derecho podrá ser ejercido por la madre o el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.
- -El disfrute de esta modalidad de permiso es incompatible con el ejercicio simultáneo de los siguientes derechos: permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses, permiso por nacimiento de hijos prematuros, reducción de jornada por guarda legal y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros
- k) En los supuestos de riesgo durante el embarazo, el permiso finalizará cuando se inicie el permiso por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.
- l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. La concreción horaria y determinación del período de disfrute de este permiso, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pero deberá preavisar a la Corporación con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Si surgen discrepancias entre trabajador y Corporación sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente.
- m) Seis días anuales en concepto de asuntos particulares, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año. El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días proporcional al tiempo trabajado. Estos días no podrán acumularse a períodos vacacionales, debiendo mediar siempre un día de trabajo efectivo. Cuando estos días se disfruten durante un período de jornada reducida, se computarán como días completos. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse también por horas, en cuyo caso el disfrute se hará por horas completas, debiendo el interesado acudir efectivamente al trabajo al menos durante dos horas del día de que se trate.
- n) Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico, y el funcionario tendrá derecho a las



retribuciones básicas. La duración de cada licencia podrá extenderse durante el tiempo que duren tales estudios

- o) 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. Si el permiso se solicita para acompañar a un familiar, si dos o más empleados de esta Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.
- p) Los trabajadores que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, serán dispensados, previa solicitud, de la prestación del servicio por el tiempo de duración de la campaña electoral
- q) Por violencia de género: En los casos en que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones, 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 para estos supuestos se establezcan reglamentariamente por la Junta de Castilla y León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de la violencia de género.

- r) Podrán concederse licencias 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, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la licencia el interesado percibirá la totalidad de las retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar
- s) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión



administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción

- Además de los días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8°. Estos días de libre disposición se ajustarán al régimen establecido en el apartado n) del presente artículo para los días por asuntos particulares
- Para el cuidado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada, con carácter retribuido durante un plazo máximo de un mes. Si existe más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes

La duración de los permisos, excluidos los previstos en los apartados m) y t), podrá ampliarse a solicitud del interesado, teniendo los días prolongados el carácter de recuperables.

EN MATERIA DE JORNADA LABORAL

Artículo 15 del Acuerdo Marco:

3.- Supuestos de reducción de jornada:

a) Reducción de jornada por interés particular.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñando y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

Las horas en que se realizará la jornada reducida tendrán carácter fijo durante la duración de ésta. Para el personal sujeto a régimen de jornada ordinaria o flexible, esta modalidad de reducción de jornada consistirá en la realización de una jornada continua e ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado debe prestar servicios de especial dedicación

Esta modalidad de jornada reducida es incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

b) Reducción de jornada por razón de guarda legal.- El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, a su elección, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si las necesidades del servicio lo permitieran, se procurará el traslado del funcionario mediante adscripción voluntaria.

Si concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Corporación, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria

- c) Reducción de jornada por razón de enfermedad.- Esta reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud en las condiciones de la Disposición Adicional 5ª del Real Decreto 365/95, de Situaciones Administrativas. Podrá reducirse la jornada de trabajo en la mitad o en un tercio, recibiendo una retribución equivalente al 60% y 80% respectivamente, de sus retribuciones
- d) Reducción de jornada por razón de edad.- Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, en la mitad o en un tercio, recibiendo una retribución equivalente al 60% y 80% respectivamente, de sus retribuciones. La concesión de la jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio.
- 4.- Los funcionarios que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, o 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 establecida.
 - > Artículo 16 del Convenio Colectivo
- 3.- Supuestos de reducción de jornada.-



a) Reducción de jornada por interés particular.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñando y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

Las horas en que se realizará la jornada reducida tendrán carácter fijo durante la la duración de ésta. Para el personal sujeto a régimen de jornada ordinaria o flexible, esta modalidad de reducción de jornada consistirá en la realización de una jornada continua e ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado debe prestar servicios de especial dedicación.

Esta modalidad de jornada reducida es incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

b) Reducción de jornada por razón de guarda legal.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, a su elección, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si las necesidades del servicio lo permitieran, se procurará el traslado del trabajador mediante adscripción voluntaria.

Si concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Corporación, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria

c) Reducción de jornada por razón de enfermedad.- Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, en las condiciones de la Disposición Adicional 5ª del Real Decreto 365/95, de Situaciones Administrativas. Podrá



reducirse la jornada de trabajo en la mitad o en un tercio, recibiendo una retribución equivalente al 60% y 80% respectivamente, de su salario.

- d) Reducción de jornada por razón de edad.- Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo y de su salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, quedando obligada la Corporación a sustituir al trabajador en el resto de la jornada mediante un contrato de relevo.
- 4.- Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, o 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 establecida.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 26 del Acuerdo Marco.- Situaciones administrativas.- Los funcionarios de esta Corporación Provincial podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas
- d) Excedencia para cuidado de familiares
- e) Excedencia voluntaria por interés particular
- f) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público
- g) Excedencia voluntaria por Agrupación Familiar
- h) Excedencia voluntaria incentivada
- i) Expectativa de destino
- j) Excedencia forzosa
- k) Suspensión de funciones
- 1) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria

Será de aplicación a estas situaciones lo previsto en la Ley 7/07, de 12 de abril, Ley 30/84, Real Decreto 781/86, y Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, debiendo comunicar a la Corporación cualquier cambio de situación administrativa, a través de la correspondiente instancia, al menos con veinte días naturales de antelación al inicio de la nueva situación.

3 0 ABR 2008

Folio 183

El Anexo VII del presente Acuerdo Marco contiene un resumen esquemático en relación a los supuestos, requisitos, duración y efectos de las situaciones administrativas

Artículo 26 del Convenio Colectivo- Situaciones administrativas.- Los trabajadores de esta Corporación Provincial podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- 1. Servicio activo
- 2. Servicio en otras Administraciones Públicas
- 3. Excedencia para cuidado de familiares
- 4. Excedencia voluntaria por interés particular
- 5. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público
- 6. Excedencia voluntaria por Agrupación Familiar
- 7. Excedencia voluntaria incentivada
- 8. Expectativa de destino
- 9. Excedencia forzosa
- 10. Suspensión de empleo y sueldo
- 11. Excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública

Las situaciones de servicio activo, servicio en otras Administraciones Públicas, expectativa de destino, excedencia voluntaria incentivada, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público y suspensión de empleo y sueldo se regirán por las normas aplicables a los funcionarios de esta Diputación

La Excedencia forzosa se producirá por las siguientes causas:

- a) Para los trabajadores en situación de expectativa de destino, por el transcurso del período máximo establecido para la misma, o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del art. 29 de la Ley 30/84, de 2 de agosto. Será de aplicación a esta situación lo previsto en la Ley 30/84, Real Decreto 781/86 y en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo
- b) Cuando el trabajador declarado en situación de suspensión firme de empleo y sueldo solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de 6 meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria. Será de aplicación a esta situación lo previsto en la Ley 30/84, Real Decreto 781/86 y en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo
- c) Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para el ejercicio de un cargo público o para el desempeño de funciones sindicales representativas de ámbito



provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo o sean incompatibles con el mismo. El trabajador excedente tiene reserva de su puesto de trabajo y el tiempo que permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y promoción. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese del cargo público o función sindical, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La Excedencia voluntaria por interés particular.- Podrá ser solicitada por los trabajadores de carácter fijo con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Diputación. Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a cuatro meses continuados ni superior a cinco años. El trabajador excedente no tiene reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad y promoción. No podrá solicitarse de nuevo esta modalidad de excedencia hasta transcurridos cuatro años de servicio efectivo en esta Corporación desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular. Las solicitudes de excedencia se presentarán con al menos un mes de antelación al momento de iniciarse la misma y en ellas deberá figurar la fecha de comienzo de su duración. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del plazo máximo de duración de la excedencia comportará la pérdida del derecho al reingreso. El reingreso se producirá a petición del trabajador y se hará efectivo siempre y cuando exista plaza vacante de su categoría. Una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma, la Corporación deberá comunicar al interesado la primera vacante de su categoría que se produzca y si antes de tres meses no se hubiera reincorporado, perderá el derecho a sucesivas comunicaciones, manteniéndose el derecho al reingreso.

La Excedencia para cuidado de familiares.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de cada trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de esta Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3 0 ABR 2008

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Diputación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si antes de la finalización del período máximo de excedencia no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Cuando se trate del cuidado de hijos, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia se extenderá hasta un máximo de 15 meses si se trata de familias numerosas de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familias numerosas de categoría especial.

La Excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Si de las actuaciones de tutela judicial se desprendiese que la efectividad del derecho de protección de la víctima así lo exige, se podrá prorrogar por períodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con los mismos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Los trabajadores deberán comunicar a la Corporación cualquier cambio de situación administrativa, a través de la correspondiente instancia, al menos con veinte días naturales de antelación al inicio de la nueva situación.

El Anexo VII del presente Convenio Colectivo contiene un resumen esquemático en relación a los supuestos, requisitos, duración y efectos de las situaciones administrativas"

186 ANEXO VII Folio

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, ACUERDO MARCO

					ABR 2008
EFECTOS	• El funcionario tiene todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición de funcionario	 Reingreso al servicio activo en la misma localidad en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría consolidada Cómputo del tiempo a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos. Una vez producido el cese en esta situación, se deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 1 mes 	Se les aplica la legislación sobre función pública de la AAPP de destino No tiene reserva de plaza ni puesto	Percibe las retribuciones básicas, el complemento de destino de su grado personal o el del puesto que desempeñaba, y el 50% del complemento específico del puesto que desempeñaba Para todo lo demás, la situación se equipara a la de servicio activo	Percibe las retribuciones básicas Se computa el tiempo a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos
DURACIÓN				 Hasta la obtención de otro puesto, con el límite de un año. 	
REQUISITOS				·	
SUPUESTOS	 Desempeño del puesto de trabajo asignado Comisión de servicios Miembros de las Corporaciones Locales, salvo ejercicio del cargo retribuido y con dedicación exclusiva Etc. 	Miembros de las Corporaciones Locales cuando desempeñan el cargo retribuido y con dedicación exclusiva Miembros del Gobierno u órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas. Etc.	Cuando se obtiene un puestos de trabajo en otra AAPP mediante procedimientos de concurso o libre designación	Funcionario a quien se suprime su puesto por un Plan de Empleo, y durante las dos primeras fases del proceso de reasignación de efectivos no ha obtenido otro puesto	 Funcionario en situación de expectativa de destino por el transcurso del plazo máximo o incumplimiento de las obligaciones que en dicha situación le incumben.
SITHACIÓN	SERVICIO ACTIVO	SERVICIOS ESPECIALES	SERVICIO EN OTRAS AAPP	EXPECTATIVA DE DESTINO	EXCEDENCIA FORZOSA

3 0 ABR 2008

El incumplimiento de las obligaciones impuestas determina el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular Tiene reserva de plaza	Percibirá una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extras y el Complemento de Productividad, devengadas en el último puesto desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de 12 mensualidades El tiempo no será computable a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos No tiene reserva de plaza ni puesto	El período de excedencia es único por cada sujeto causante. Es un derecho individual del funcionario. No se perciben retribuciones Cómputo del tiempo a efectos de trienios, carrera y derechos pasivos Tiene reserva de plaza Durante 2 años: reserva del puesto que desempeñaba. Transcurrido ese período: reserva de puesto en la misma localidad y de igual retribución Podrán participar en los curso de formación que convoque la Administración	 Una vez producido el cese en esta situación, se deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 1 mes. El tiempo será computable a efectos de trienios. No tiene reserva de plaza ni puesto No se perciben retribuciones
	Duración máxima de 5 años	Por el cuidado de hijos: duración máxima de 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento Por el cuidado de familiares; duración no superior a 3 años	No se podrá permanecer en
18/	Se concede a solicitud del interesado		Los servicios han de prestarse como funcionario de carrera o contratado laboral fijo A) Para declararla de
FOIio Funcionario declarado en situación de suspensión firme sin reserva del puesto, cuando solicite el reingreso y no se le conceda en 6 meses desde la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.	 Funcionario que se encuentra en alguna de las dos primeras fases de un proceso de reasignación de efectivos Funcionario que se encuentra en expectativa de destino o excedencia forzosa por un Plan de Empleo 	Para atender al cuidado de un hijo por naturaleza, adopción o acogimiento Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	Euncionario que se encuentra en servicio activo en otro cuerpo o escala de la administración, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad Funcionario que pase a prestar servicios en organismo o entidades del sector público y no le corresponda quedar en servicio activo o servicios especiales.
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA	EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE FAMILIARES	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

3 0 ABR 2008

El tiempo no será computable a efectos El tiempo no será computable a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos El funcionario queda privado de sus funciones y de los derechos y prerrogativas La suspensión provisional corilleya La suspensión firme conlleva reserva de plaza, y si no excede de seis meses, Durante los 2 primeros meses: derecho de carrera, trienios y derechos pasivos No tiene reserva de plaza ni puesto No tiene reserva de plaza ni puesto anejos a la condición de funcionario también conlleva reserva de puesto No se perciben retribuciones Durante los 6 primeros meses: reserva de plaza y puesto a refribuciones integras años Duración mínima de 2 años penal: mientras dure la tramitación mientras dure la tramitación, con un Sanción penal: de 6 meses administrativa: mientras dure la sanción máximo de 6 meses e y máxima de 15 años Procedimiento Procedimiento administrativo: menos Provisional continuados a 6 años Sanción a e las obligaciones en la incumplido prestado servicios efectivos en हु <u>अ</u> administración durante œ B) Para declararla situación de origen servicio lo permitan ę 88 instancia de parte: inmediatamente A solicitud necesidades anteriores. Haber Haper interesada cualquier one O De oficio por falta de solicitud de reingreso en el plazo establecido al finalizar la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de município por haber obtenido y estar desempeñando un puesto con carácter definitivo cualquier administración, organismos autónomos o Funcionario cuyo cónyuge resida en otro como funcionario de carrera o laboral fijo en dependientes, órganos constitucionales o del poder Se declara de oficio por un procedimiento udicial y órganos similares de las CCAA, Unión Folio Funcionarias víctimas de violencia de género entidades de derecho público de Europea y organismo internacionales sancionador penal o administrativo Puede ser provisional o firme alegar justificación alguna. servicio activo. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA VOLUNTARIA POR VOLUNTARIA POR SUSPENSIÓN DE FUNCIONES PARTICULAR AGRUPACIÓN EXCEDENCIA FAMILIAR INTERÉS

2856689 **OAO1**

 Tiempo computable a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos
 Posible prórroga de los 6 meses por 3 meses, con un máximo de 18, si 1as actuaciones judiciales lo exigieran, en las mismas condiciones. Derecho a reserva del puesto de 189 Folio

.

ANEXO VII CONVENIO COLECTIVO

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

SERVICIO ACTIVO	SUPUESTOS	REQUISITOS	DURACIÓN	EFECTOS	
	Desempeño del puesto de trabajo asignado			• El trabajador tiene todos los derechos, preтоgativas, deberes у	los
	Comisión de servicios Miembros de las Corporaciones			es 2	ns.
	Locales, salvo ejercicio del cargo retribuido y con dedicación exclusiva				
	• Etc.			/	<u>`</u>
SERVICIO EN OTRAS	Cuando se obtiene un puestos			Se les aplica la legislación sobre.	12
AAFF	de trabajo en otra AAPP mediante			función pública de la AAPP de destino	MA
	procedimientos de concurso o libre designación			No tiene reserva de plaza ni	F:0:
EXPECTATIVA DE	•			puesto	7
	su miesto nor un Plan de Empleo u		Hasta la obtencion de	 Percibe las retribuciones básicas, 	
	dirente les des mimente faces del	,	otro puesto, con el limite de un	el complemento de destino de su grado	<u>.</u>
	proceso de reasionación de efectivos		ano.	personal o el del puesto que desempeñaba,	<u>ر</u>
	no ha obtenido otro mesto			y et 50% det complemento especifico del	
				puesto que desempenaba	
				 Para todo lo demás, la situación 	Ë
				se equipara a la de servicio activo	
EXCEDENCIA	A) Trabajador en situación de			- En los supuestos A) v B):	Τ
FORZOSA	expectativa de destino por el transcurso			Derrite las retrituriones hásiose	

	de promoción, trienios y derechos pasivos El incumplimiento de las obligaciones impuestas determina el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular Tiene reserva de plaza En el supuesto C): Tiene reserva de plaza y puesto Se computa el tiempo a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos Una vez producido el cese en esta situación, se deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 1 mes.	retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extras y el Complemento de Productividad, devengadas en el último puesto desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de 12 mensualidades El tiempo no será computable a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos No tiene reserva de plaza ni puesto	El período de excedencta es traces por cada sujeto causante. Es un derecho individual det trabajador. No se perciben retribuciones Cómputo del tiempo a efectos de trienios, carrera y derechos pasivos Tiene reserva de plaza Durante el primer año: reserva del puesto que desempeñaba. Transcurrido ese período: reserva de un puesto del mismo grupo
		Duración máxima de 5 años	Por el cuidado de hijos: duración máxima de 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial de adopción o resolución administrativa de acogimiento Por el cuidado de familiares: duración de dos años
190 oi		interesado	-
Foli	del plazo máximo o incumplimiento de las obligaciones que en dicha situación le incumben. Trabajador declarado en situación de suspensión firme de empleo y sueldo sin reserva del puesto, cuando solicite el reingreso y no se le conceda en 6 meses desde la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria. C) Trabajadores designados o elegidos para ejercicio de un cargo público o desempeño de funciones sindicales representativas de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo o sean incompatibles con el mismo.	Trabajador que se encuentra en alguna de las dos primeras fases de un proceso de reasignación de efectivos Trabajador que se encuentra en expectativa de destino o excedencia forzosa por un Plan de Empleo	Para atender al cuidado de un hijo por naturaleza, adopción o acogimiento Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuída
		EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA	EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE FAMILIARES

30 ABR 2008

	profesional o categoria equivalente.	Una vez producido el cese en esta situación, se deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 1 mes. El tiempo será computable a efectos de trienios. No tiene reserva de plaza ni puesto	No se perciben retribuciones El tiempo no será computable a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos No tiene reserva de plaza ni puesto No podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos 4 años de servicio efectivo en la Diputación desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular	No se percipen retribuciones El tiempo no será computable a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos No tiene reserva de plaza ni puesto	funciones y de los derechos y prerrogativas anejos a su condición. La suspensión provisional configua reserva de plaza y puesto La suspensión firme contleva reserva de plaza, y si no excede de seis meses, también confleva reserva de puesto
		·	No se podrá permanecer en ella menos de 4 meses continuados ni más de 5 años	 Duración minima de 2 años. y máxima de 15 años. 	Provisional: Procedimiento penal: mientras dure la tramitación administrativo: mientras dure la tramitación, con un máximo de 6 meses Firme: Sanctón penal: de 6 meses a 6 años
io 191		Los servicios han de prestarse como funcionario de carrera o contratado laboral fijo	A) Para declararla de oficio:		
Foli		Trabajador que se encuentra en servicio activo en otro cuerpo o escala de la admón., salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad Trabajador que pase a prestar servicios en organismo o entidades del sector público y no le corresponda quedar en servicio activo o servicios especiales.	A petición del interesado, sin necesidad de alegar justificación alguna. De oficio por alta de solicitud de reingreso en plazo establecido al finalizar la causa determinante del pase a situación distinta a servicio activo	Trabajador cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto con carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo en cualquier administración, organismos autónomos o entidades de derecho público de ellas dependientes, órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las CCAA, Unión Europea y organismo internacionales	Se declara de oficio por un procedimiento sancionador penal o administrativo Puede ser provisional o firme
		EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO

		echo a trabajo tros de os meses, aciones nismas
		Durante los 2 primeros meses: derecho a retribuciones Integras Durante los 6 primeros meses: Derecho a reserva del puesto de trabajo Tiempo computable a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos Posible prórroga de los 6 meses por 3 meses, con un máximo de 18, si las actuaciones judiciales lo exigieran, en las mismas condiciones.
	- Şanción administrativa: mientras dure la sanción	
192		A solicitud de la interesada
Folio		• Trabajadoras víctimas de violencia de • género
		EXCEDENCIA POR VIOLENCIA SOBRE LA MUJER TRABAJADORA

Con ausencia total de debate, el dictamen que antecede, fue aprobado por unanimidad de los veinticinco Diputados que de hecho y de derecho conforman el Pleno Provincial.

