

Excma. Diputación Provincial de León

Transcurrido el plazo de exposición pública del acuerdo de aprobación provisional de la “[Modificación del acuerdo sobre condiciones comunes de trabajo de los empleados públicos de la Diputación Provincial de León](#)” adoptado por el Pleno de la Diputación en sesión celebrada el 26 de abril de 2017, y cuyo anuncio fue publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 86, de 9 de mayo de 2017, sin que se hubiesen formulado reclamaciones ni sugerencias contra el mismo, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo y, en consecuencia se hace pública su aprobación definitiva, insertándose a continuación el texto íntegro del acuerdo sobre condiciones comunes de trabajo de los empleados públicos de la Diputación Provincial de León respecto de la jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias:

“ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN RESPECTO DE LA JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Exposición de motivos

Se hace necesario reflejar en un único texto refundido todos los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales que facilite y haga más comprensible las normas que regulan las condiciones comunes de trabajo de los empleados públicos de la Diputación Provincial de León en materia de jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias, que están actualmente vigentes además de recoger determinadas modificaciones que se ha estimado oportuno introducir, con el objeto de aunar la necesidad de conseguir un óptimo funcionamiento de los servicios públicos y de mejorar las condiciones de trabajo de los mismos de forma compatible con la satisfacción de los intereses generales.

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de la jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias que determinan las condiciones comunes de trabajo de los empleados públicos en la Diputación Provincial de León y sus organismos autónomos, en el marco de la normativa de aplicación contenida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/2005, de 31 de mayo, de Función Pública de Castilla y León; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y Convenio Colectivo del Personal Laboral actualmente en prórroga (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN de 8 de abril de 2002).

En su virtud, de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 36.3 y con los artículos 37 y 38 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre):

Conviene:

Artículo 1.–Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo es de aplicación a los empleados públicos que prestan sus servicios en la Diputación de León y sus organismos autónomos, que perciban sus retribuciones con cargo a sus correspondientes consignaciones presupuestarias, sin perjuicio de las remisiones que en las disposiciones adicionales de este acuerdo se efectúen a otro régimen funcional o laboral diferenciado para determinados aspectos.

Se mantiene en vigor en sus términos el artículo primero del Convenio Colectivo publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, de 8 de abril de 2002, respecto al ámbito de aplicación.

En todo lo no recogido en el presente acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que resulten de aplicación a las que, en todo caso, se considera subordinado este acuerdo.

I.–Jornada de trabajo, calendario laboral y control horario.

Artículo 2.–Personal docente.

Para el personal docente la determinación y establecimiento de las condiciones relativas al tiempo de trabajo, así como la determinación de los calendarios laborales en los que se fijarán los horarios de trabajo, la distribución anual, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en tales ámbitos, se regirán por sus normas, pactos o acuerdos específicos actualmente vigentes.

Artículo 3.–Jornada máxima anual ordinaria.

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, será la establecida para los funcionarios

de la Administración Civil del Estado, como establece el artículo 94 de la Ley reguladora de Bases del Régimen Local.

Artículo 4.—Jornada de dedicación especial o jornadas especiales.

Se mantiene el mismo régimen de turnos y horarios de prestación de servicios para los Servicios, Unidades o Centros con jornadas especiales, como lo son a título de ejemplo: Registro General, Centros Asistenciales, Estaciones de Esquí, Cueva de Valporquero, chóferes de cargos públicos, brigadas, empleados de autobuses, etc., y para todos los empleados públicos que en atención a la naturaleza o características de los servicios que prestan han de hacerlo en jornadas especiales, distinta a la normal u ordinaria, ampliando y adecuando la duración máxima de la jornada anual actual a la establecida en el artículo anterior.

Podrán establecerse otras jornadas especiales en atención a la naturaleza de los servicios prestados, previa negociación en las Mesas de Negociación que correspondan.

Artículo 5.—Distribución regular de la jornada.

1. Con carácter general la jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año, el número de horas que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por el promedio de siete horas y media diarias, o, las que, en su caso, resulten de aplicación con arreglo a las modificaciones que puedan realizarse en la normativa de aplicación.

2. No obstante lo anterior, la distribución de la jornada anual a efectos de su cómputo, siempre que no sobrepase el límite anual, será irregular en aquellos Servicios, Centros o Unidades que, por necesidades organizativas y características de la prestación de servicios, esta lo sea en régimen de jornadas especiales, de conformidad con las normas, pactos o acuerdos de actual aplicación.

Artículo 6.—Compensación horaria: jornada regular.

1. Para los Servicios, Centros o Unidades con distribución regular de la jornada, de conformidad con el artículo 5.1, cuando el número de horas de trabajo efectivo fuera menor al número de horas de la jornada que correspondan a cada mes, dichas horas tendrán el carácter de recuperables en el mes siguiente, sin perjuicio del derecho alternativo de la Administración a proceder a la detracción económica correspondiente por el tiempo de trabajo no realizado por el empleado público y, en su caso, a la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que corresponda.

2. Si por causas no imputables a la voluntad del empleado público, el número de horas de trabajo realizado en un mes fuese superior al de la jornada que le corresponde, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación mediante una minoración de horas equivalente a realizar, a razón de 1,50 por hora trabajada.

A efectos de lo establecido en el apartado anterior, deberá tenerse en cuenta el nuevo párrafo adicionado al artículo 10.4 de este acuerdo relativo a la disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario que queda excluida de compensación.

3. Con carácter general, el exceso de horas trabajadas dentro del límite contemplado en el artículo 10.4, deberá ser compensado en el mes de su realización, o en el mes siguiente si ello no fuera posible, haciendo uso de la flexibilidad horaria, salvo causa excepcional debidamente justificada y autorizada.

4. La compensación por exceso de horas trabajadas a que se refiere el apartado 2, debe efectuarse, a elección del interesado y previa autorización, dentro de los cuatro meses inmediatamente posteriores a aquel en el que se produzca el exceso de jornada. Transcurrido ese plazo se producirá la caducidad del derecho, salvo supuestos excepcionales y debidamente justificados relacionados con las necesidades del servicio, en los que se podrá autorizar el disfrute posterior, no pudiendo sobrepasar, en ningún caso, el plazo de un año a contar desde el mes siguiente a la realización de los trabajos.

5. En todo caso, la realización de trabajos extraordinarios que generen horas fuera de jornada se realizará en los casos excepcionales que así lo demanden debiendo ser previamente autorizados mediante resolución de Presidencia o Comisión de Servicio.

En situaciones de carácter extraordinario y urgente se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborables.

Artículo 6 bis.1.—Compensación horaria: jornada irregular.

Para los Servicios, Centros o Unidades con cómputo irregular de jornadas de conformidad con el artículo 5.2, y toda vez que la distribución de la jornada se realiza anualmente, no será aplicable la compensación referida en el artículo anterior.

En todo caso, las especiales circunstancias y condiciones de prestación de servicios, como consecuencia de la actividad presencial durante veinticuatro horas de los empleados públicos adscritos voluntariamente a actividades tales como campamentos u otras similares, no determinarán la realización de servicios extraordinarios por exceso de la jornada de trabajo, computándose a efectos de la jornada anual como una sola jornada laboral, sin perjuicio de que dicha actividad presencial sea compensada además con una jornada ordinaria de descanso.

Artículo 6 bis.2.–Formación.

En el caso de asistencia a cursos, seminarios, congresos o similar, de carácter obligatorio para el empleado necesaria para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, el tiempo de esta asistencia se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada, y no tendrá el concepto de hora fuera de jornada regulada en el artículo 6 apartado 2.

Artículo 7.–Calendario.

El calendario es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución anual de las horas de trabajo a efectos de su cómputo y en el que se determinan las jornadas de dedicación especial, dentro de las que resulten exigibles, que hubieran de establecerse en cada ámbito, respetándose, en todo caso, las disposiciones contenidas en el presente acuerdo y garantizando, asimismo, el cumplimiento de la Ley.

Artículo 8.–Órganos competentes.

1. Previa negociación, en los centros periféricos los directores o responsables serán los encargados de proponer a la Presidencia la aprobación del calendario laboral anual.

2. Los conflictos que pudieran surgir en la negociación de los calendarios deberán resolverse en las Mesas de Negociación que correspondan.

Artículo 9.–Vigencia del calendario.

Antes del 31 de diciembre de cada año, se negociará el calendario laboral del año siguiente y se acordará la distribución de las jornadas a cumplir en cada periodo.

Hasta la aprobación del calendario anual seguirá vigente el correspondiente al año anterior, con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

Artículo 10.–Horario general en las dependencias administrativas.

1. La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, en régimen de horario flexible.

2. La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9.00 y las 14.00 horas.

3. La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada de trabajo que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

4. La parte variable se llevará a cabo en una banda horaria comprendida entre las 7.30 horas y las 18.00 horas, de lunes a jueves, y entre las 7.30 horas y las 16.15 horas los viernes, respetándose en todo caso, con carácter general, la interrupción máxima de la jornada continua completa establecida en el artículo 13, salvo en casos excepcionales debidamente justificados por motivos de conciliación laboral y personal y autorizados mediante Decreto del Presidente, evitando convertir en la práctica la jornada continuada en jornada partida.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, con carácter excepcional derivado de las necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular, que resulta de multiplicar el número de días laborables de cada mes por el promedio de siete horas y treinta minutos diarios o de las horas de duración de la jornada que legalmente se establezca. Del uso de tal disponibilidad se dará cuenta de forma regular a la representación legal de los trabajadores.

Este exceso de jornada será compensando en el mes en el que se produzca o en el mes siguiente haciendo uso de la flexibilidad horaria y sin que le sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 6.

6. El personal de limpieza de los servicios centrales, en la jornada de tarde, podrá flexibilizar su jornada adelantando la entrada en media hora. Dicha flexibilidad lo será en relación con la nueva jornada tipo.

Artículo 11.—Horario tipo y horarios especiales.

1.—Con la aprobación de este nuevo acuerdo el horario tipo en jornada de mañana será de 7.45 horas a 15.15 horas, y en jornada de tarde de 14.30 horas a 22.00 horas. En su caso, este horario tipo se modificará en la misma proporción en que varíe la duración de la jornada de trabajo como consecuencia de posteriores modificaciones introducidas en la normativa reguladora del cómputo de la jornada que resulte de aplicación.

2.—Para el personal que preste servicios en las oficinas y puntos de información y atención al ciudadano, en las unidades que realicen funciones de registro, así como en aquellas oficinas, centros, servicios y puestos de trabajo que, por razón de su horario de apertura y funcionamiento o de otras características especiales de prestación de servicio, así lo requieran, se establecerán horarios especiales, que, a salvo de nueva negociación, serán los actualmente aprobados, con las adaptaciones que resulten necesarias a fin de adaptar los mismos a la duración de la jornada legalmente establecida.

3.—Los horarios especiales deberán ser en todo caso motivados y deberán contener la expresión de su temporalidad.

Artículo 12.—Trabajo efectivo.

1. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario que corresponda en cada caso, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

2. Con carácter general, no podrá exigirse el cumplimiento de un número de horas ordinarias de trabajo efectivo superior a nueve diarias, ampliables a diez en el turno de noche, en función de las características de prestación de servicios de determinados colectivos y centros, sin perjuicio de que pueda superarse dicho límite a voluntad del trabajador dentro de los máximos fijados por el horario establecido, en los términos de la Disposición Adicional Primera de este acuerdo.

Artículo 13.—Pausa.

El personal dispondrá en jornada continua completa de una pausa o descanso diario de treinta minutos, reduciéndose proporcionalmente si el tiempo fuera menor, los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y se garantizará en todo momento la presencia, al menos, del 50% de la plantilla de cada servicio o unidad administrativa, organizándose el personal por turnos, de manera que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Artículo 14.—Control horario: objeto.

El control horario tendrá por objeto verificar el cumplimiento de la jornada, así como de la presencia en el puesto de trabajo en el periodo del horario de obligada concurrencia.

Artículo 15.—Responsables del control horario.

1. Será responsabilidad de los jefes, directores o responsables de las distintas unidades administrativas, centros o servicios. Todos los jefes de las unidades serán responsables y deberán colaborar en el control del personal que de ellos dependa.

2. En todo caso, respecto del personal que presta sus servicios en centros educativos, culturales, asistenciales y otros similares, la responsabilidad del control directo de la jornada y el horario corresponde al jefe del centro, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a otros órganos.

Artículo 16.—Medios de control horario.

1. El control horario se realizará mediante relojes de control horario u otros medios informáticos o telemáticos que se consideren adecuados.

2. Cuando exista algún centro de trabajo o unidad administrativa u operativa que no esté dotada de sistemas automáticos de control y, por causas justificadas, no sea posible o conveniente su implantación, el órgano responsable del control comunicará tal circunstancia, de forma motivada, a la Presidencia, que resolverá lo que proceda.

3. En los centros a que se refiere el apartado anterior, el control se llevará a cabo mediante partes de firma, en tanto no sea dictada la resolución correspondiente o cuando esta disponga el no establecimiento de los sistemas automáticos.

4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos automáticos de control dará lugar a la aplicación del sistema de control mediante partes de firma.

Artículo 17.—Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán la comunicación,

en el más breve plazo posible, al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

2. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, respecto de la ausencia por enfermedad o accidente será obligatoria la justificación de la misma desde el primer día mediante el correspondiente informe médico de reposo domiciliario, y con un máximo de tres días naturales consecutivos, transcurridos los cuales, si la imposibilidad de acudir al trabajo persiste, solo se entenderá justificada mediante la presentación del parte médico de baja, que tendrá que acreditar la situación desde el primer día de ausencia del trabajo.

En el caso de no acreditarse debidamente la situación de enfermedad o accidente que imposibilita la asistencia al trabajo, o si transcurridos los tres días naturales referidos no se justifica la ausencia mediante el correspondiente parte de baja, se procederá a la deducción proporcional de retribuciones sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en el orden disciplinario.

3. La presentación del parte médico de baja, así como de los sucesivos de confirmación y el de alta se ajustará a los plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable. La falta de justificación dará lugar a la responsabilidad del empleado público.

4. Ausencias que no den lugar a una situación de incapacidad temporal:

- La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal comportará la aplicación del mismo descuento en nómina previsto para estas situaciones.

- Se establece un máximo de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, en los cuales no procederá el descuento de retribuciones del 50% previsto para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal, sin perjuicio de la obligación, en todo caso, de justificar la ausencia con el correspondiente informe emitido por un médico perteneciente al Sistema Público de Salud.

- Sobrepasado el citado límite anual de cuatro días, toda ausencia por razones de enfermedad o accidente que no dé lugar a baja médica comportará la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal.

II.—Vacaciones.

Artículo 18.—Vacaciones del personal funcionario:

1. Los funcionarios públicos de la Diputación de León y sus organismos autónomos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Asimismo, y conforme a la posibilidad otorgada por la disposición adicional decimocuarta del TREBEP, tendrán derecho a disfrutar los siguientes días, en el caso de tener completados los años de servicio que se indican:

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

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se podrán disfrutar a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

2. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en un máximo de cuatro periodos siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

3. Las vacaciones se disfrutarán preferiblemente dentro del período ordinario de disfrute que abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En aquellos Servicios en que sea necesario se establecerá un turno preferencial de vacaciones que rotará cada año, iniciándose el primero por antigüedad en la Diputación. Sin perjuicio de lo anterior las vacaciones se supeditarán a las necesidades del Servicio; para ello, los Servicios, teniendo en cuenta esta circunstancia, elaborarán

y presentarán el correspondiente calendario antes del mes de mayo de cada año, para ser autorizado, con la previsión de fechas que ha de disfrutar cada empleado público. En tal sentido, en aquellos Servicios en que existan períodos punta anuales de trabajo, el calendario de vacaciones se elaborará contemplando esta circunstancia.

4. Cuando el periodo de vacaciones previamente solicitado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste, a petición del interesado, en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

5. Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan, previa la correspondiente solicitud.

Asimismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

6. Las vacaciones no podrán ser sustituidas, en caso alguno, por compensación económica, salvo aquellos supuestos que, por finalización de nombramientos y otros proceda su compensación.

Artículo 19.—Vacaciones del personal laboral:

Para el personal laboral será de aplicación lo establecido para los funcionarios públicos en el artículo anterior.

III.—Permisos y licencias.

Artículo 20.—Permisos de los funcionarios públicos.

Los permisos de los funcionarios públicos de la Diputación de León y sus organismos autónomos serán los siguientes:

A.—Permisos de carácter general.

- a) 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. 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 el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto. A estos efectos, podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

- . Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- . Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.
- . Hospitalización.

A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el funcionario ni con la de su residencia.

- b) Por traslado de domicilio, un día.

El traslado supondrá traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los

diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

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

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

. La asistencia a juzgados o tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

. La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo previsto en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

. La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.

. La asistencia a sesiones de un tribunal de selección o comisión de valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.

. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

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

. Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

. Los de asistencia, por parte de los funcionarios que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determinen.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de celebración, 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, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

f) En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementándose, en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en virtud de la facultad otorgada por la disposición adicional decimotercera del TREBEP. El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, conforme con la legislación autonómica de aplicación en esta materia que establece que comenzará desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes trienios.

g) Por razón de matrimonio, quince días naturales ininterrumpidos.

B.–Normas comunes a los permisos de carácter general.

a) Los permisos citados en los apartados anteriores comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

Que ese día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del periodo solicitado.

b) En los supuestos de hospitalización por accidente o enfermedad grave de un familiar, podrá hacerse uso de los días de forma discontinua mientras persista el hecho causante y hasta el máximo de días establecido.

c) Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo periodo de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

C.–Permisos por maternidad y paternidad.

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 funcionaria 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 se indica en el apartado D del presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 funcionario, 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 se indica en el apartado D del presente artículo.

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 periodo 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, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este sí, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.–Disfrute a tiempo parcial:

1. Los permisos por parto o por adopción o acogimiento podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial estos permisos será imprescindible la solicitud previa del interesado con una antelación de quince días hábiles, a la que acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el funcionario, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

b) El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección del interesado no pudiendo ser inferior, en cualquier caso, a la mitad de su jornada ordinaria.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá el beneficiario prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo interesado de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

6. Cuando se solicite el permiso por parto se acompañará, siempre que se solicite con anterioridad, el correspondiente informe expedido por facultativo competente que testimonie que la gestante se encuentra dentro del período de diez semanas anteriores a la fecha probable del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Posteriormente, deberá acreditarse en todo caso la fecha en que tuvo lugar el nacimiento, mediante la presentación de copia del Libro de Familia o certificación expedida por el Registro Civil.

7. A la solicitud del permiso de paternidad se acompañará copia del Libro de Familia o certificación expedida por el Registro Civil, que acredite la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

8. A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento se acompañará copia de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución judicial o administrativa por la que se acuerda el acogimiento, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor, a la solicitud del permiso se acompañará, para el período anticipado, la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento, sin perjuicio de la obligada acreditación posterior en los mismos términos establecidos en el párrafo precedente.

E.–Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora 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 uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, de acuerdo con las siguientes reglas y condiciones:

. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la finalización del permiso de maternidad. Una vez se haya optado por una u otra modalidad de disfrute, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización.

. El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado y a su permanencia en esta situación hasta que el hijo cumpla doce meses. El incumplimiento de dicha condición implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

. A efectos del cómputo de la duración del permiso sustitutivo se tomará como referencia la jornada ordinaria reglamentariamente establecida, no pudiendo superar en ningún caso su duración las cinco semanas.

. En los casos de parto múltiple, el incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista para el permiso de maternidad por esta circunstancia.

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

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

c) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá 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 dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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 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.

La concesión del permiso de maternidad o paternidad en jornada completa a quien se encuentre disfrutando de reducción de jornada por razón de guarda legal interrumpirá los efectos de esta, debiendo percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el precitado permiso.

e) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% 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.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario 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, solo 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, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no de respuesta a la necesidad a la que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como: las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa de los padres, o en aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

F.–Normas comunes a los permisos:

- Tendrá la consideración de persona mayor a los efectos de estos permisos, la persona que tenga una edad igual o superior a los 65 años, siempre que no desempeñe una actividad retribuida.
- A los efectos de la concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal no se entenderá equivalente al desempeño de actividad retribuida por parte del sujeto causante la percepción de pensión.
- Por guarda legal, a los efectos de estos permisos, se entenderán las instituciones de la patria potestad, la tutela y el acogimiento preadoptivo o permanente.
- La acreditación documental de la guarda legal deberá realizarse del siguiente modo:
 - a) La patria potestad, mediante la documentación acreditativa de la filiación.
 - b) La tutela, por resolución judicial de nombramiento de tutor.
 - c) El acogimiento familiar, mediante el documento que formaliza esta figura y que haya sido remitido al Ministerio Fiscal, o el acuerdo judicial.
- La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en los supuestos de enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo atenderse, entre otros, a los criterios fijados en el artículo 39.a) del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- La necesidad de la especial dedicación o atención del familiar se acreditará mediante los oportunos informes médicos o sociales.
- La enfermedad se justificará por medio de parte facultativo o informe médico al que podrá acompañarse la documentación que se estime conveniente en orden a poder apreciar su calificación.
- A los efectos previstos en esta norma, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga esta consideración a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad o norma que la sustituya.
- A los efectos previstos en esta norma se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León, o en cualquier otro Registro Público similar, con los efectos correspondientes en el concepto de familiar a que se refiere el Decreto 59/2013.

G.–Permisos por razón de violencia de género.

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 de trabajo, a su elección, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

La distribución en cómputo semanal, concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este apartado corresponderá a la interesada, pudiendo comprender tanto la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad como extenderse al tiempo fijo o estable de obligada concurrencia, aún cuando la reducción solicitada no exceda del tiempo de flexibilidad en cómputo mensual.

El ejercicio de este derecho se hará efectivo mediante solicitud dirigida al órgano responsable de la gestión de personal en la que se hará constar la necesidad de la reducción de jornada solicitada, a la que se adjuntará cualquiera de las siguientes acreditaciones:

- . Resolución judicial otorgando la orden de protección o acordando medida cautelar a favor de la víctima atinente a causa criminal por violencia de género.
- . Sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer padeció violencia de género.
- . Certificación o informe de los servicios sociales o sanitarios de la administración pública autonómica o local.

. Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

. Excepcionalmente, y hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género.

H.–Permisos por motivos electorales.

Los permisos derivados de la condición de miembro de mesas electorales, interventores, apoderados y candidatos en los procesos electorales políticos o sindicales se regirán por sus normas específicas.

Artículo 21.–Licencias de los funcionarios públicos.

Las licencias de los funcionarios públicos de la Diputación de León y sus organismos autónomos serán las siguientes:

a.–Licencia por asuntos propios.

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

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

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

b.–Licencia por estudios.

1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

2. Al finalizar el período de licencia por estudios, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

En cuanto a los demás requisitos y condiciones para su concesión se estará a lo que, en desarrollo de esta previsión y previa negociación en la mesa de negociación que corresponda, se establezca. En defecto de desarrollo se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.

3. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referidas en el apartado segundo de este artículo dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

4. Igualmente, se concederá licencia por estudios a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o funcionarios interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

c.–Licencia para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

1. Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos oficiales competentes, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses. No obstante lo anterior, la duración podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

3. El interesado, cuando finalice la licencia, deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo oficial correspondiente, su participación en dichos Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria con expresión del período de

su duración. La no presentación del mencionado certificado dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

d.–Licencia para la participación en Programas y proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.

1. Para la participación en Programas y proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses, que podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3. El interesado, cuando finalice la licencia, deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo correspondiente, su participación en dichos programas con expresión del período de su duración.

La no presentación de la certificación referida en el párrafo anterior dará lugar a las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

Artículo 21 bis. Cómputo de los permisos y licencias.

En las licencias o permisos cuya duración se compute por días hábiles, conforme a las previsiones establecidas en la presente regulación, y a sus solos efectos, no se considerarán como tales los sábados, ni el 24 ni el 31 de diciembre, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando la duración de los permisos o licencias venga establecida por referencia a semanas, quincenas o meses, ya puedan disfrutarse en periodo único, ya fraccionadamente, o cuando se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán siempre por días naturales.

Artículo 22.–Permisos y licencias del personal laboral.

Para el personal laboral será de aplicación lo establecido para los funcionarios públicos en los artículos anteriores.

Disposiciones adicionales.

Primera.

a) Al personal laboral le será de aplicación, respecto de la jornada de trabajo y horarios, lo establecido en el presente acuerdo, sin perjuicio de las especialidades no previstas en el mismo, que se encuentren reguladas en el Convenio Colectivo publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de 8 de abril de 2002, actualmente en prórroga mientras no sea sustituido por otro, y que les será de aplicación en lo que no contradiga al presente acuerdo.

b) En los supuestos de prestación de servicios en jornadas especiales, centros asistenciales, horarios a turno, etc., a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 24 y el artículo 25 del Convenio Colectivo para el personal laboral, la jornada del personal funcionario se adaptará a lo establecido en los artículos 3, 4 y 5 del presente acuerdo, con las peculiaridades establecidas en los mismos respecto de determinados colectivos.

c) Respecto del personal funcionario de las Estaciones Invernales y Cueva, se ajustarán las jornadas a la duración máxima anual que resulte del promedio semanal de treinta y siete horas y media, establecida en este acuerdo para las jornadas especiales, o la jornada que legalmente les corresponda.

d) Para todos los empleados públicos de las Estaciones y Cueva constituye un referente de aplicación directa y común, el contenido de la Disposición Adicional Segunda 4 del Convenio Colectivo laboral, salvo aquellos contenidos que contradigan el presente acuerdo, y aquellos que no sean adecuados a la naturaleza jurídica de la vinculación funcional.

A los funcionarios y al personal laboral de las Estaciones Invernales y Cueva de Valporquero se les aplicará lo dispuesto respecto de las vacaciones en los artículos 18 y 19, con las siguientes salvedades:

- Las vacaciones solo podrán ser compensadas económicamente por razones de extinción de contrato u otras similares de carácter extraordinario.

- Las vacaciones de los trabajadores de las Estaciones Invernales serán disfrutadas en el periodo de mayo a octubre, salvo el personal que no preste servicios durante todo el año, que ejercerá los derechos vacacionales con las peculiaridades que resulten de la modalidad contractual de prestación de servicios.
- Teniendo en cuenta lo anterior, las condiciones de disfrute de los derechos vacacionales serán definidas en los meses de marzo, sin perjuicio de las modificaciones que puedan resultar de las concretas condiciones de conclusión del periodo de explotación.
- El ejercicio de los derechos vacacionales por los empleados no interrumpirá, en los meses de no explotación, el normal mantenimiento de la Estación Invernal en relación con la ejecución de los trabajos de obligado cumplimiento.
- El disfrute de los derechos vacacionales de los empleados de la Cueva de Valporquero tendrá lugar preferentemente durante los meses de diciembre a febrero. En cuanto sea compatible con las peculiaridades del funcionamiento del servicio, serán de aplicación los epígrafes anteriores.
- En el tiempo de pervivencia de situaciones de fijeza discontinua, los trabajadores fijos discontinuos podrán ver adelantado el disfrute de sus derechos vacacionales al inicio de la temporada, o disfrutar las vacaciones durante su desarrollo en función de las necesidades del servicio

Segunda.

(suprimida por desaparición de su causa).

Tercera.

1. A partir de la firma del presente texto base, las partes se comprometen a elaborar los anexos de desarrollo del mismo, reflejando en estos la determinación de horarios y jornadas normales y especiales.
2. La jornada y horarios que se pacten previa negociación y posteriormente apruebe el Consejo Rector del ILC respecto de estos empleados públicos, se incorporarán a los anexos a los que hace referencia el numeral anterior.

Cuarta.

1. En el plazo de dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo se constituirá la Comisión de Seguimiento, Aplicación e Interpretación del acuerdo, determinándose el régimen de funcionamiento, la adopción de acuerdos y su publicación.
2. Estará integrada por 6 miembros, 3 en representación de la Diputación y 3 por parte de los empleados públicos, y serán elegidos de entre los miembros de la Mesa Negociadora.
3. Son funciones de la Comisión:
 - 3.1 La interpretación de todas las cláusulas de este acuerdo.
 - 3.2. La actualización y puesta al día del mismo cuando resultare afectado por disposiciones legales o reglamentarias u otros acuerdos de la Diputación que afecten a su aplicación.
 - 3.3. La previa intervención como instrumento de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del acuerdo pudiere originar.
 - 3.4. Otras que expresamente le sean atribuidas.

Disposición transitoria.

Para los servicios extraordinarios que se hubiesen realizado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la nueva regulación introducida en el artículo 6, se compensará según lo establecido en la normativa anterior.

Disposición final.

Las modificaciones introducidas por el presente Texto Refundido serán de aplicación a partir del día siguiente de la publicación del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, excepto la regulación correspondiente al régimen de vacaciones y permisos establecida en los artículos 18, 19 y 20 que entrarán en vigor, con carácter retroactivo, el 1 de enero de 2017.

Este acuerdo mantendrá una vigencia anual, entendiéndose denunciado con el vencimiento del plazo por ambas partes, no obstante, quedará automáticamente prorrogado hasta la aprobación de un nuevo acuerdo.

Contra este acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114.1.c) Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 52.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las

Bases del Régimen Local, los interesados, podrán interponer, recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente acuerdo (artículo 25 y 46 LJCA). Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime oportuno interponer.

León, 5 de julio de 2017.—El Vicepresidente cuarto (por delegación de firma de la Presidencia, resolución número 3.960/2015, de 15 de julio), Miguel Ángel Fernández Martínez.

26864