

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.908/14

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2014 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Pacto para el Personal Funcionario del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CANDELEDA.

Visto el texto del Pacto para el Personal Funcionario del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CANDELEDA (Código del Acuerdo nº 05100022132014) que fue pactado con fecha 24 de marzo de 2014, de una parte, por la representación del Ayuntamiento, y de otra, por los representantes del Personal Funcionario, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, en relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio, de Reestructuración de Consejerías,

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Pacto en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

SESION ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL 1º PACTO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELEDA CELEBRADA EL DIA 24 DE MARZO DE 2014

En Candeleda, siendo las 11:00 horas del día 24 de marzo de 2014, se reúnen en la Casa Consistorial, sita en plaza Mayor, 1, la Comisión Paritaria de Seguimiento del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda.

Asisten.:

Por el Ayuntamiento.: D. José María Monforte Carrasco; D. Rodrigo Muñoz Pulido y D^a Beatriz Suárez González.

Por los Trabajadores.: D. Florencio Monforte Prieto; D. José Antonio Alama Chozas y D. José Ignacio Gómez Ubeda

Las partes, de conformidad con lo tratado en las reuniones anteriores, llegan a los siguientes Acuerdos:

Primero.

Modificar el texto del artículo 3 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Ámbito temporal.

El pacto iniciará su vigencia desde su aprobación en Pleno y tendrá una validez hasta el 31 de diciembre de 2015.

Una vez terminada la vigencia del Pacto, continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro».

Segundo.

Modificar el apartado 1 del texto del artículo 10 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10.1 Complemento de Destino.

Corresponde al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, fijándose para cada colectivo de funcionarios de este Ayuntamiento el siguiente baremo:

Secretario.....	29
Interventor.....	29
Técnico Superior.....	27
Arquitecto Técnico.....	23
Jefe Policía Local.....	20
Administrativo.....	20
Auxiliar.....	17
Policía Local.....	18
Conserje 2ª Actividad.....	16
Subalterno.....	14
Guarda Rural.....	17
Electricista.....	17
Operario Cementerio.....	14
Operario de Escuelas.....	14

La presente modificación tendrá carácter suspensivo en sus efectos económicos durante el ejercicio 2014 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 22/2013, de

23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. Las partes acuerdan reunirse para la negociación de los efectos suspensivos del presente artículo.

Tercero.

Incluir el apartado 5 del texto del artículo 10 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10.5 Complemento Económico por Incapacidad.

1. Se reconoce a todo el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Candeleda, los siguientes complementos económicos mientras se encuentren en la situación de incapacidad temporal:

a) Cuando la situación de IT derive de contingencia común:

1) Durante los tres primeros días, un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumando a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3) A partir del día vigésimo primero, una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. De conformidad con el artículo 9.5 del Real Decreto-Ley 20/2012, el Ayuntamiento de Candeleda, aplicará al personal funcionario un complemento económico que sumado a la prestación a cargo de la Seguridad Social, le garantice el 100% de las retribuciones que viniera disfrutando en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal, en los siguientes supuestos:

a) Incapacidad temporal que implique hospitalización u intervención quirúrgica, aun cuando la hospitalización u intervención quirúrgica tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico.

b) Incapacidad temporal que implique tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

c) Los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

d) Supuestos recogidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio».

Cuarto.

Incluir el apartado 6 del texto del artículo 10 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10.6 Ausencias al Trabajo Motivadas por Enfermedad o Accidente que no den Lugar a Incapacidad Temporal.

a) El descuento en nómina regulado en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013,

no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia».

Quinto.

Modificar el texto del artículo 12 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Jornada Laboral.

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1664 horas anuales, realizadas de lunes a viernes con carácter general, y de lunes a domingo para aquellos servicios que por su naturaleza, características específicas y exigencias de su funcionamiento lo requiera, con los descansos que establece la Ley.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el calendario laboral y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

3. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas; y en horario de tarde entre las dieciocho y las veinte horas.

4. El horario de trabajo se distribuirá en siete horas y media diarias.

El horario en los servicios administrativos y del resto de servicios que por sus características lo permitan, será de lunes a viernes de 7:45horas a 15:15horas.

Excepcionalmente, y a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá, previa solicitud del trabajador, autorizar por el Departamento de Personal la adaptación del horario laboral.

5. La jornada semanal para la Policía Local se realizará de lunes a domingo, según los horarios que establezcan sus calendarios de trabajo.

6. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los servicios públicos del Ayuntamiento, estando computada esta reducción con carácter general en la jornada máxima anual prevista en el apartado 1 de este artículo. Los calendarios laborales de las oficinas y departamentos que tengan un horario de trabajo de lunes a viernes, incorporaran la concesión de dos días de compensación cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidieran en sábado o domingo».

Sexto.

Modificar el texto del artículo 13 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Horario.

Se establece un horario de atención al público de 8:15 a 14:45 horas de lunes a viernes.

Con el objetivo de facilitar el acceso a la administración local por los vecinos interesados del municipio de Candeleda en horario distinto al de mañana, se prevé la posibilidad de previa negociación con los representantes de los funcionarios, se acuerde abrir las dependencias municipales en horario de tarde un día de la semana.

En las Fiestas de Navidad, Semana Santa y Fiestas Locales, se concederá una disminución de la jornada en dos horas al iniciar la jornada de trabajo siendo los días: el 26 de diciembre, el 2 y 7 de enero, el lunes de resurrección, el miércoles de fiesta y el Marte de vela.

El personal de los servicios que no pueda disminuir las citadas horas en su jornada de trabajo, podrá acumularlas y disfrutar de dos días de descanso anuales, dentro del año natural al que corresponda y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El período comprendido entre las 22:00 y las 7:00 horas se considerará en su totalidad nocturno y en su totalidad festivo cuando se inicie la jornada en víspera de domingo o festivo.

Cada funcionario tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo, de cada dos».

Séptimo.

Modificar el texto del artículo 14 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 14. Vacaciones.

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

2. Así mismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir diez años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los quince, veinte, etc. de servicio.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior, y deberán estar unidos a los días de vacaciones anuales.

El derecho reconocido en el presente apartado se entiende suspendido en su vigencia desde la aprobación del RD 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Atendiendo a la legislación vigente, se concretará además los siguientes puntos:

a) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en periodos mínimos de 5 días hábiles, sin perjuicio de poder solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural. A estos últimos, se les podrán acumular los días por asuntos propios.

b) Antes del 1 de abril se confeccionará para el periodo anual siguiente el calendario de vacaciones por los diferentes servicios. Las vacaciones serán concedidas procurando atender al funcionario en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma.

c) Toda modificación en los periodos vacacionales aprobados, ha de ser notificada a la Sección de Personal al menos con 15 días de antelación al disfrute de los mismos y sin que, en ningún caso, puedan ser modificadas una vez efectuada la notificación, salvo que razones del Servicio, motivadas por escrito por el Jefe de la unidad, así lo exija».

Octavo.

Modificar el texto del artículo 15 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Permisos y Licencias.

Los funcionarios de Ayuntamiento de Candeleda tendrán los siguientes permisos retribuidos:

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

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

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legal o convencionalmente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) 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 el trabajador/a a su elección podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por asuntos particulares en las condiciones legales previstas.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Dos días por nacimiento de hijo, a disfrutar con posterioridad al permiso de paternidad.

n) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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 ésta 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 reglamentariamente se determinen.

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del 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 reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este 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, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados 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, si 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) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, 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 de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) 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 aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) El día 22 de mayo, Santa Rita, patrona de los funcionarios de Administración Local será considerado como asimilado a festivo, cuando coincida con sábado o domingo se disfrutará el día anterior o posterior laborable. El derecho reconocido en el presente apartado se entiende suspendido en su vigencia desde la aprobación del RD 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

g) El día 2 de octubre, día de los Ángeles Custodios, patrón de la policía local será considerado como asimilado a festivo. El derecho reconocido en el presente apartado se entiende suspendido en su vigencia desde la aprobación del RD 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.».

Lo dispuesto en esta artículo se entiende sin perjuicio del derecho de los funcionarios de la administración local a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Noveno.

Modificar el texto del artículo 16 del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda, que queda redactado como sigue:

«Artículo 16. Licencias no Retribuidas.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de dos meses cada tres años.

Décimo.

El resto del articulado del 1º Pacto Funcionarios del Ayuntamiento de Candeleda se mantiene en su redactado íntegro.

Undécimo.

Facultar a D. José Carlos Pajares De Frutos, para que gestione todo lo pertinente con el registro, depósito y publicación del presente Acuerdo ante la autoridad competente

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, siendo las doce horas y veinte minutos del día al principio indicado, de todo lo cual firman los asistentes, en prueba de conformidad.

En Ávila, a 24 de marzo de 2014

Firmas, *llegibles*