



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 2 de mayo de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación de la modificación del articulado del Convenio Colectivo del Personal del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria de Burgos. Código Convenio 09001052011997.

Visto el acuerdo de fecha 17 de marzo de 2011, suscrito de una parte por los representantes de los trabajadores y de otra, por la representación municipal, y aprobado en la sesión celebrada el día 8 de abril de 2011 por el Pleno de la Corporación Municipal, en el que se acuerda modificar el Convenio Colectivo del Personal del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria de Burgos, dando una nueva redacción a los artículos 37, 38 y 39 y añadiendo un nuevo artículo 39 bis al referido Convenio Colectivo, inscrito en el Registro de Convenios de este Organismo el día 10 de enero de 2003 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, de fecha 27 de enero de 2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» 12 de junio de 2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden de 21 de noviembre de 1996 («Boletín Oficial de Castilla y León» 22 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.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 2 de mayo de 2011.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



NUEVA REDACCIÓN DE LOS ARTS. 37, 38 Y 39 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL EXTINTO SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MERCADOS, COMERCIO E INDUSTRIA, E INCORPORACIÓN DE UN ART. 39 BIS

CAPITULO IX. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 37. – *Vacaciones.*

1. Los empleados municipales a los que resulta de aplicación este Convenio tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de un mes natural, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio en el Ayuntamiento de Burgos, Instituto Municipal de Cultura y Turismo o Gerencia de Fomento, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio.

2. El disfrute de las vacaciones, que en todo caso estará supeditado a las necesidades del servicio, se podrá realizar en un máximo de cuatro periodos a lo largo del año natural en el que se hayan devengado, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

El Alcalde podrá autorizar el disfrute de las vacaciones hasta el 15 de enero del año siguiente a aquel en el que se hayan devengado.

3. El régimen general de disfrute de las vacaciones admitirá excepciones, entre otras, y sin carácter excluyente, en los siguientes supuestos:

3.1. Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de veinticinco días laborables.

3.2. Empleados que por razón de los servicios que presten, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, centros en los que trabajen u otras razones de servicio o utilidad pública deban disfrutar de las vacaciones anuales durante periodos concretos determinados por la Administración, en cuyo caso, las excepciones al régimen general serán decretadas por la Alcaldía, previa negociación con los representantes sindicales.

4. Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar.

A la vista de las solicitudes que vaya presentando su personal, en cada órgano o unidad administrativa competente se confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales y se autorizarán por el responsable garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios. Este calendario se fijará de acuerdo con los siguientes criterios:



a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal.

b) De no llegarse a ningún acuerdo, en primer lugar se elegirá el turno vacacional por antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Burgos, recurriendo a partir de este criterio a un sistema rotativo para años sucesivos.

c) Cuando el trabajador haya elegido su periodo vacacional en turno preferente respecto de otros compañeros de su misma sección o departamento, y desee realizar alguna modificación en el periodo o periodos vacacionales elegidos, no podrá en ningún caso introducir ningún cambio en su período vacacional que obligue a los demás compañeros a modificar el que hubieran elegido, y deberá en cualquier caso comunicarlo al menos con un mes de antelación al Jefe de la Sección o Servicio correspondiente, quien a su vez deberá ponerlo en conocimiento de los compañeros que pudieran verse afectados, o que deseen elegir el periodo vacacional que, con motivo del cambio solicitado, pudiera quedar vacante.

Cuando el empleado público solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho periodo, la duración de las mismas será de veintisiete días laborables.

5. Los periodos vacacionales asignados podrán modificarse dentro del año natural, siempre previa autorización del responsable y salvaguardando las necesidades del servicio.

6. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el empleado público se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrán solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del periodo vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

7. Los trabajadores que se incorporen o cesen en la Administración a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

8. El periodo o periodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni con días intermedios no laborables, a los días de permiso por razones particulares.

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



9. Premio de permanencia: Al personal laboral acogido a este Convenio que cumpla veinticinco años de servicio continuado en el Ayuntamiento, IMC o Gerencia de Fomento se le concederá una paga extraordinaria correspondiente a una mensualidad completa (sueldo base, antigüedad, plus de convenio, complemento de asistencia, e incentivo por empleado de mercadillos) sin prorrata de extras y demás remuneraciones, o un mes de vacaciones, o a su elección una paga correspondiente a media mensualidad (en los términos antes señalados) y quince días naturales de vacaciones. El disfrute de estas vacaciones se efectuará, siempre con subordinación a las necesidades del servicio, en un solo periodo a lo largo de un año que se computará a partir de la fecha en la que se cumplan los veinticinco años de servicio continuado en el Ayuntamiento, IMC o Gerencia de Fomento.

Artículo 38. – *Licencias y permisos.*

I. – Los trabajadores tendrán derecho al disfrute, previo aviso y posterior justificación, en todo caso, de los siguientes permisos y licencias retribuidas:

1. Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

A los únicos efectos de este permiso por matrimonio, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente en el Registro de Parejas de Hecho.

Esta licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

2. Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y 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.

En el supuesto de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días naturales cuando sea en localidad distinta.

3. Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el empleado público perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.

2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.



3) La asistencia a reuniones o actos, por aquellos empleados públicos que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.

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

4. Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días naturales. Si el traslado implicara cambio de localidad el permiso será de tres días naturales.

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

6. Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, el día completo en que se realicen.

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

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. En los supuestos de parto múltiple este derecho se incrementará en media hora por cada hijo a partir del segundo. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse la condición de trabajadores de ambos progenitores y el no disfrute de este permiso por uno de ellos.

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 fines adoptivos o permanente.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y acreditándose debidamente la asistencia.

9. 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 pertenecen al Ayuntamiento, Gerencia de Fomento o IMC y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

10. A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales, al cumplir el sexto trienio de servicios prestados al Ayuntamiento de Burgos, Gerencia de Fomento o IMC incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Si los días 24 y 31 de diciembre coinciden en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares, sin que sean trasladados al primer día laborable siguiente como prevé el artículo 36.6 de este Convenio que en este aspecto queda sin efecto.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

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

En todo caso, se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas en los servicios asistenciales y en los colectivos con prestación de servicios durante todos los días del año, así como en los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad.

11. El personal laboral fijo que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano que requiera especial dedicación o a una persona con un grado de minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento, que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, a su elección, de entre un mínimo de la décima parte y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el empleado municipal fijo, este podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

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



El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Podrán reducir de manera temporal su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, aquellos empleados públicos fijos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.

12. Los empleados acogidos a este Convenio disfrutarán de los permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género regulados en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, o en la legislación que resulte de aplicación si esta disposición legal fuera ulteriormente modificada o derogada.

13. Por enfermedad, en los términos establecidos en la normativa aplicable. La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de Seguridad Social.

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

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables.

14. Por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstos en la normativa básica.

15. Para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal en los términos que resulten de la normativa aplicable.

16. Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si fuera en lugar distinto al de su localidad.

17. Para donar sangre: Tres horas de permiso.

18. Las acciones formativas organizadas por el Ayuntamiento de Burgos dentro del Plan Unitario de Formación Continua Municipal o por las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 22 de marzo de 2010 (IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de diciembre de 2005) en el ámbito de este Acuerdo, que tengan relación directa con el puesto de trabajo o favorezcan la promoción interna, si se realizan fuera de la jornada laboral serán consideradas, a los únicos efectos de compensación, como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por empleado y año (o la parte proporcional si el tiempo de servicio fuera inferior) limitado al 50% de la duración de la acción.



El tiempo que resulte preciso para efectuar los desplazamientos necesarios para la asistencia a estas acciones formativas no se considerará que forma parte de la duración de la acción a efectos de compensación. Asimismo, el tiempo que se emplee en la realización de acciones formativas no presenciales, como a distancia o por correspondencia, on line, etc., tampoco será objeto de compensación alguna.

El crédito horario que, en concepto de compensación, disponga el empleado deberá utilizarlo salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio. Por ello, las solicitudes interesando su disfrute deberán estar debidamente conformadas por los responsables del Servicio/Sección/Departamento/Área, debiéndose presentar a efectos de validación con diez días hábiles de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute.

Este crédito se distribuirá, salvaguardando las necesidades del servicio, de manera que se agote en el menor número de jornadas posibles. Así se deberá emplear durante jornadas completas de trabajo, y el crédito restante que no permita agotar jornadas completas de un mínimo de 7 horas se empleará por completo en una única jornada a su comienzo o a su fin (a estos efectos y para los empleados que pueden disfrutar de jornada flexible se entenderá como hora de comienzo de la jornada las 8:00 horas y las 15:00 horas como hora de finalización).

Este crédito horario anual se podrá disfrutar únicamente hasta el último día del mes de marzo del ejercicio siguiente a aquel en el que se haya devengado.

No obstante, no tendrán derecho a compensación alguna aquellos empleados que no obtengan los correspondientes certificados de asistencia y/o aprovechamiento por no haber cumplido los requisitos necesarios de asistencia o cualesquiera otros que sean precisos para su obtención, aun cuando hubieran asistido en todo o en parte a la acción formativa.

En ningún caso se podrán realizar cursos en situación de incapacidad temporal o disfrutando de un permiso por enfermedad; no obstante, si se realizaran no se generará derecho alguno a compensación ni a la expedición de título. No obstante, se garantiza el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute de los permisos por parto, adopción o acogimiento y durante la excedencia para el cuidado de hijo.

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

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

El disfrute de estos permisos debe cumplir los requisitos de previo aviso (salvo en supuestos excepcionales en los que la causa sea sobrevenida) y justificación tan pronto como sea posible.



Artículo 39. – *Licencia sin retribución.*

El personal laboral fijo podrá disfrutar de las siguientes licencias:

a) Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

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

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

b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

c) Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del programa. Durante la misma 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.

d) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del programa. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3. La concesión de licencias reguladas en este artículo se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio, y el tiempo durante el cual se disfrute de las mismas no computará a efectos de devengo de vacaciones o permisos por asuntos particulares.

Artículo 39 bis. – *Vinculación del régimen de permisos, vacaciones y licencias con la fijación de una edad de jubilación forzosa.*

La regulación del régimen de permisos, vacaciones y licencias contenida en este Capítulo, que no es sino constitutiva de una política de empleo conducente a mejorar su calidad, está vinculada a la fijación de la edad de jubilación forzosa de aplicación a situaciones jurídicas que no hayan adquirido firmeza, no en vano favorece:

– La formación de los empleados, y por ende, su promoción interna, al incorporar permisos y licencias para la realización de estudios.



– La conciliación de la vida laboral con la familiar al incrementar en cantidad y en extensión en el tiempo los supuestos de hecho que legitiman el disfrute de los permisos y licencias asociados a facilitar esta conciliación.

– Y en términos generales, repercute en la bondad en el empleo al adicionar, atendiendo a la antigüedad del trabajador, días de disfrute de vacaciones retribuidas y al ampliar el número y extensión de supuestos que habilitan el disfrute de los permisos y licencias.