CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE GUÍA DE ISORA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guía de Isora ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de Intersindical Canaria de un lado y de otro, por la representación del Ayuntamiento de Guía de Isora.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico laborales entre el Ayuntamiento de Guía de Isora y su personal laboral cualquiera que sea su modalidad de contrato y que presten sus servicios en los centros de trabajo que actualmente posee dicha Corporación.

También será de aplicación a los trabajadores/a contratado con cargo a subvenciones del Área de Servicios Sociales así como el personal adscrito a la Agencia de Empleo y Desarrollo Local.

Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio al personal contratado al amparo de conciertos o convenios de este Ayuntamiento con el Gobierno de Canarias, el Servicio Canario de Empleo u otras Entidades públicas.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor una vez suscrito por las partes y ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la corporación del Ayuntamiento, independientemente de la fecha de su publicación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2014.

2.- Duración.- La vigencia del presente Convenio será de dos años desde el 1 de Enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

La normativa pactada en el mismo, mantendrá la vigencia regulada anteriormente, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley que lo modifique. Si algunas de sus cláusulas resultasen alteradas por

disposiciones legales o resoluciones judiciales, la Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia del convenio, dentro de un mes siguiente a la modificación, realizará las acomodaciones y reajustes correspondientes en todos aquellos aspectos en que dicha Ley afecte en su contenido jurídico, revisándose las concesiones recíprocas que la comisión hubiera hecho si así se acordase, sin necesidad de modificar el Convenio, no así en lo económico salvo que la Ley lo mejore.

3. El Ayuntamiento de Guía de Isora y los Representantes del Personal Laboral acuerdan pactar que se mantenga la vigencia del presente Convenio Colectivo en tanto se procura la firma del nuevo Convenio, resultado de la negociación de ambas partes.

Denuncia del Convenio y sus prórrogas: Con una antelación mínima de 30 días naturales antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes indistintamente, podrán denunciar el convenio total o parcial ante la autoridad laboral competente comunicándolo por escrito a la otra parte y aportando una copia sellada de la denuncia presentada ante la Autoridad Laboral.

De no producirse la expresada denuncia, el convenio se considerará automáticamente prorrogado en su totalidad por anualidades sucesivas.

En este caso, se efectuará una revisión salarial, y extrasalarial del Convenio, con efectos de 1 de enero, en el, mismo porcentaje de incremento que se fijen para todos los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle, cada año de vigencia. Las partes se comprometen a llevar a cabo una revisión salarial y extrasalarial en el primer trimestre de cada año, si así lo establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Una vez producida la denuncia se constituirá la Comisión Negociadora en un plazo máximo de 30 días acordándose un calendario de negociación y presentándose una propuesta de plataforma de nuevo Convenio Colectivo por cualquiera de las partes.

La Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior a 30 días para comenzar la negociación.

Una vez denunciado el convenio éste continuará vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por un nuevo convenio del mismo ámbito.

Artículo 3.- Carácter vinculante del Convenio.

1. El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

2. Si en el ejercicio de sus facultades, la Autoridad Laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, éstas quedarán sin efecto, debiendo reunirse la Comisión Negociadora de inmediato, al efecto de ajustar el contenido de la cláusula nula a la legalidad vigente.
En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, (EBEP), y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 4.- Compensación y Absorción.

Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación, y entendiéndose que compensan en su conjunto a las conseguidas por el personal a través de anteriores convenios colectivos, disposiciones legales, decisiones arbitrales, o resoluciones administrativas o jurisdiccionales y de forma colectiva, rigieran por mejoras pactadas, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso, usos y costumbres locales y comarcales.

Artículo 5.- Principio de Norma más favorable.

Las mejoras establecidas en cualquier disposición, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración de Estado y de la Comunidad Autónoma, que, comparadas analíticamente y globalmente, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de normas más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

1.- En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio y su aprobación por el Pleno de la corporación se constituirá la Comisión Paritaria Compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representante del Comité de Empresa, que asumirán las funciones de interpretación, Vigilancia, Estudio y arbitraje, así, como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este Convenio, y sus anexos durante la totalidad de su vigencia siendo sus resoluciones vinculantes.

2.- Interpretación del convenio. En este sentido, se establece que en aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la comisión paritaria y se llegue a un consenso entre las partes.

A partir de este momento, si no se llegara a un acuerdo, el Alcalde Presidente de la Corporación podrá resolver sobre su aplicación, sin perjuicio de que contra dicha resolución pueda recurrirse ante la jurisdicción competente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por los Tribunales.

Si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa ésta quedará obligada a

satisfacer a los trabajadores/as afectados/as, la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

3.- Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio

4.- La comisión resolverá los temas que se le planteen en el plazo máximo de 7 días a partir de la recepción del problema, salvo en los supuestos de urgencia, los cuales se resolverán de manera inmediata o en un plazo máximo de tres días hábiles.

5.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y previa convocatoria de las partes o de los trabajadores/as acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificada con una antelación mínima de 72 horas.

6.- La comisión quedara válidamente constituida si están presentes, al menos, la mayoría de ambas representaciones.

7.- En la primera sesión a celebrar por la comisión se nombrara de entre sus miembros un Presidente que asegurara el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario, que levantara acta.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. Pudiendo contar cada una, con dos asesores, con voz pero sin voto.

8.- No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos partes.

9.- En cada sesión se aprobará el acta de la anterior si procede, y será firmada por todos los miembros presentes de la comisión.

10.- Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejadas en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad Judicial o laboral competente.

11.- La Comisión de interpretación podrá solicitar a la Entidad o a las Concejalías Delegadas del Ayuntamiento, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. De no existir acuerdo, ambas partes podrán tomarse las medidas legales oportunas.

12.- Esta Comisión quedará constituida como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, siempre y cuando la Entidad y el/los/as trabajadores/as afectados lo soliciten mutuamente.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 7.- Procesos selectivos. Las Bases reguladoras de los procesos selectivos para la contratación de personal laboral serán sometidas a informe preceptivo del Comité de Empresa. Para la emisión del mismo, dicho órgano dispondrá de cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud.

Las plazas y/o puestos vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán, previa negociación con el Comité de Empresa, por cualquiera de los siguientes procedimientos:

Concurso.- Los procedimientos de concursos para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir los empleados públicos fijos al servicio de la corporación, que pertenezcan al mismo grupo y a igual o similar grupo profesional que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso, a las bases específicas o genéricas de provisión de puestos que se aprueben por la corporación.

Estos concursos se producirán siempre y cuando el Ayuntamiento haya aprobado su relación de puestos de trabajo.

Promoción Interna.-

La promoción interna consiste en el ascenso de los empleados públicos de categoría inferior a otra superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto.
Para concursar en esta promoción interna, el empleado público ha de ser fijo y poseer la titulación y resto de los requisitos establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar.
Las bases de la convocatoria deberán determinar el sistema de valoración que será preponderantemente de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo a cubrir.
Una vez se dejen sin efectos las suspensiones sobre contratación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, la Administración Local se compromete a la consolidación de empleo temporal de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Convocatoria Pública.-

Las plazas vacantes de personal laboral se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de concurso-oposición, con sometimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El Ayuntamiento desarrollará una política de estabilidad en el empleo, regularizando las situaciones contractuales del personal y sin menoscabo de su capacidad para hacer uso riguroso y legalista de las modalidades de contratación estipuladas por la legislación vigente a su entrada en vigor, esta situación será tratada y propuesta a través de la Comisión Paritaria.
El contrato de aprendizaje, regulado en la Ley 10/1994, no podrá celebrarse para el desempeño de oficios o puestos de trabajo no cualificados, limitándose la utilización de esta modalidad contractual a la más estricta legalidad.
La Empresa en virtud del R. D. Legislativo 1/1995,de 24 de marzo, entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmaran a efecto de acreditar que se ha producido la entrega.
En las ofertas de empleo publico se reservara un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del articulo 1de la ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con Discapacidad, universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2 por % de los efectivos totales de cada administración Publica.
La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personal o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 8.- Tribunales Calificadores.

En los procesos de selección de personal, se constituirá un tribunal calificador para cada convocatoria, de conformidad con la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 9.- Contratación Temporal y Lista de Reserva.

Los puestos de trabajo de personal laboral que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ayuntamiento, deberán ser atendidos con personal laboral, exceptuando los límites de la Ley.

No obstante, la Corporación podrá realizar una Bolsa de Empleo mediante convocatoria pública en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con listas de reservas con riguroso orden, para atender necesidades excepcionales, cubrir temporalmente vacantes derivadas de licencias, Vacaciones, IT, suspensión o extinción de contratos de personal en plantilla.

Artículo 10.- Período de prueba.

1.- El período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio, se establece en los siguientes términos y condiciones:
a) Seis meses para el Personal Titulado de Grupo I, excepto el personal contratado en prácticas, cuyo período de prueba será de Dos meses para los titulados de Grado Superior y de Un mes para los titulados de Grado Medio, siempre y cuando el contrato sea superior al año.

b) Dos meses para el Personal Administrativo y Técnico de Grupo II.

c) Un mes para el resto del personal.

2.- El Ayuntamiento y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, siempre en relación con el desempeño de sus funciones.

3.- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso.

4.- El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

5.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador en el Ayuntamiento.

6.- Si el trabajador/a no supera el periodo de prueba, el Ayuntamiento mediante notificación escrita, le comunicara la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio a su liquidación correspondiente.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.- Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los empleados públicos.

Artículo 12.- Clasificación profesional.

El personal laboral tiene derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos grupos profesionales.

Artículo 13.- Grupos profesionales.

El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación exigido que se indican en el anexo I.

Artículo 14.- Trabajos de categoría superior o inferior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio y estén justificadas fehacientemente, el Ayuntamiento podrá encomendar a sus empleados públicos el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostenten, por un periodo de tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, el trabajador percibirá desde el primer día las retribuciones del grupo profesional superior.
En el caso de que se encomienden al trabajador/a funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades imprevisibles de la actividad del Ayuntamiento y sólo se podrá hacer a una categoría inmediatamente inferior, y por un tiempo no superior a un mes por año natural
El Ayuntamiento deberá comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores/as y las razones de éstas. El mantendrá la retribución que venía percibiendo.

Artículo 15.- Trabajadores/as con capacidad disminuida.

1.- El Ayuntamiento acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, previo informe médico destinándoles aun puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que puede ser de distinto servicio al que el/la trabajador/a esté adscrito. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo,

y cuando sea un puesto de inferior categoría al que desempeñaba, se le respetará el salario que viniera percibiendo.

2.- También se destinará a un puesto de trabajo adecuado al trabajador/a o trabajadores/as que por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social hubieran sido declarados incapaces para la prestación de servicios en su puesto habitual.

Artículo 16.- Formación

El Ayuntamiento, directamente o bajo régimen de concierto con distintos Organismos Oficiales, organizará los cursos necesarios al año de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puesto de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo, en su puestos de transformación o modificación funcional de los organismos.

Se entenderá que el objetivo general del Ayuntamiento es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores/as. En base a una provisión de vacantes en la plantilla se formará al personal de tal manera que, en igualdad de condiciones y oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Se computará como trabajo efectivo la asistencia a los cursos acogidos a planes de formación continua, tanto si es en horario de trabajo o fuera de él, siempre y cuando el servicio lo permita. En la medida de lo posible se solicitará con la suficiente antelación.

El Ayuntamiento se compromete a disponer una partida presupuestaria para la financiación de la formación profesional con un mínimo de 3.000 euros.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- La jornada de trabajo para todo el personal afecto por el presente convenio será de treinta y cinco horas semanales.

No obstante lo anterior se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para año 2012 donde se establece "*que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderán el sábado y el domingo.

Queda exceptuado de lo dispuesto en el apartado anterior, todo aquel personal que por las especificidades de su puesto, tenga asignado una jornada especial. En cuyo caso los días de descanso vendrán determinados en función de dicha jornada.

La modificación de la distribución de la jornada laboral se realizará previa negoción con los representantes sindicales.

Horario Flexible.- Con el fin de establecer medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican una mayor flexibilidad del horario de trabajo, todo el personal que de forma voluntaria y previamente manifiesten su deseo de acogerse al horario flexible, deberá hacerlo mediante solicitud presentada en el Registro de Entrada.

Se establece un sistema con las siguientes condiciones:

a) Adelanto hasta el máximo de 30 minutos en la hora de entrada con el consiguiente adelanto de 30 minutos en la salida.
b) Excepcionalmente, por razones debidamente acreditadas de circunstancias médicas o cuidado de familiares de primer grado ascendientes o descendientes dependientes y/o menores de 14 años, esta flexibilidad será estudiada por la comisión paritaria.

Artículo 18.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas de forma no habitual, que excedan de la jornada establecida en este Convenio.

A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

A) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El Valor de las horas extraordinarias se abonara en la siguiente cuantía, por grupo:

GRUPO 1: 20 EUROS
GRUPO 2: 18 EUROS
GRUPO 3: 16 EUROS
GRUPO 4: 15 EUROS
GRUPO 5: 14 EUROS

Las horas extraordinarias se realizarán a iniciativa del Ayuntamiento, previa justificación de la necesidad y con la libre aceptación de los empleados públicos.
Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se hayan podido realizar, así como, de los empleados públicos y servicios afectados.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retributivo, en lugar de ser remuneradas. A tal fin, se establece la siguiente equivalencia:

- 1 hora extraordinaria diurna de lunes a viernes se compensará con 1 hora y 30 minutos.
- 1 hora extraordinaria nocturna de lunes a viernes se compensará con 2 horas.
- 1 hora extraordinaria diurna los sábados, domingos y festivos se compensará con 2 horas por cada hora trabajado.
- 1 hora extraordinaria nocturna los sábados, domingos y festivos se compensará con 2 horas y treinta minutos por cada hora trabajada.

Para la realización de las horas extraordinaria se establecerá un listado por servicios donde figuren los empleados públicos interesados en la realización de horas extraordinarias, evitando la discriminación y arbitrariedad a la hora de hacer horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, en ningún caso el abono de las horas extraordinarias podrá suponer incremento alguno de la masa salarial anual del personal laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si hubiera que abonarse horas extraordinarias y su abono implicara incremento retributivo, el trabajador será compensado con el tiempo de descanso correspondiente.

El disfrute de horas extraordinarias requerirá en cualquier caso, autorización previa y escrita de la Concejal Delegada de Recursos Humanos.

Artículo 19.- Reducción de la jornada.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y la mitad de su duración; con la disminución proporcional del salario correspondiente.
Tendrá el mismo derecho quien 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 reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo hecho causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
Las discrepancias surgidas entre el Ayuntamiento y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, esta reducción de jornada será compatible con el permiso por lactancia de hijo, previsto en el artículo 24.

Artículo 20. Reducción por lactancia.
Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer podrá optar por sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el caso del padre, éste deberá acreditar que este derecho no está siendo disfrutado simultáneamente por la madre en el período de referencia.

La trabajadora 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.

Este permiso podrá ser sustituido por la ampliación de la baja por maternidad en cuatro semanas al final del permiso de maternidad. La madre deberá elegir al inicio del mismo entre una u otra modalidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el Ayuntamiento y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, percibiendo las retribuciones íntegras, sin que ello afecte a la percepción del complemento de productividad.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

En dichos supuestos, el permiso de maternidad, puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de este derecho, o en su caso, de la parte que resta de permiso.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 21.- Reducción por Cuidado de Familiar.

Se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral durante un mes, y por una única vez, con carácter retribuido para encargarse del cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad, siempre que ésta sea calificada como muy grave en diagnóstico médico.

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.

Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

En caso de fallecimiento del familiar concluirá la vigencia de este permiso.

La denegación de esta medida deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado.
b) Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar.

Artículo 22.- Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos o tres periodos máximo, siendo uno de ellos mínimo de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada Departamento o Concejalía y el visto bueno del Concejal correspondiente, comenzando su cómputo en el caso de que los días iniciales coincidan en sábado, domingo o festivo, en el primer día hábil siguiente.

Se podrán disfrutar de cinco días al año a cuenta de las vacaciones anuales cuando el trabajador los solicite. Estos días podrán ser unidos a los días de asuntos propios.

El calendario vacacional se concentrará en los meses de enero a diciembre, ambos inclusive, condicionado siempre a las necesidades de los servicios, centros y departamentos.

Si durante el periodo de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, el empleado público interesado conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurrida dicha circunstancia.
Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, o enfermedad.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Procedimiento.

El calendario o plan de vacaciones se elaborará entre la Corporación y el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Vacaciones de cada departamento será remitido por el responsable del mismo previa consulta con los trabajadores adscritos al mismo, a los responsables de la elaboración del Calendario, antes del 30 de marzo. El plan de vacaciones será conocido al menos con dos meses de antelación a la fecha prevista del disfrute. A la hora de su elaboración se tendrá en cuenta la necesidad y finalidad de los servicios municipales. Una vez elaborado el Calendario, se expondrá en el tablón de anuncios durante 15 días por si hubiese alguna reclamación. De haber reclamaciones, se tendrán que reunir los responsables de la elaboración del Calendario para

intentar dar resolución y de no haber acuerdo, resolverá la a la Comisión Paritaria *ó la administración en su defecto*.

En el supuesto de que en un mismo departamento hubiesen dos o más trabajadores de la misma categoría con la fechas de vacaciones coincidentes, y no pudieran ser atendidas sus peticiones al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrán preferencias las de los/as trabajadores/as que tengan hijos escolarizados y, subsidiariamente, las de mayor antigüedad, empleándose este criterio el primer año y de forma rotativa los siguientes.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados de esta Corporación, se procurará que disfruten sus vacaciones en el mismo mes, siempre que lo permita la necesidad del servicio.

Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, el Ayuntamiento, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

Con antelación al comienzo de las vacaciones el Ayuntamiento entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las mismas, una notificación en la que se hará constar la fecha de salida y la de reincorporación al trabajo.

Artículo 23. Licencias y permisos

1. El régimen de permisos y licencias a conceder por la corporación municipal queda establecida de la siguiente forma:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de más de 48 horas 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 se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Primer	Padres	Padres del cónyuge
Primer	Hijos	Hijos del cónyuge
Segundo	Abuelos	Abuelos del cónyuge
Segundo	Hermanos	Hermanos del cónyuge
Segundo	Nietos	Nietos del cónyuge

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

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

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

e) 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.

f) Por asuntos particulares cuatro días.

g) Por matrimonio o pareja de hecho acreditada, ante el ayuntamiento o en la comunidad, quince días.

h) Los días 24 y 31 de diciembre, retribuidos y no recuperables. Si estos días caen en sábados se compensarán en otro día.

i) Días de compensación. Los festivos nacionales, locales y autonómicos que caen en sábado se compensarán en otro día, según Resolución de la Concejal Delegada de Personal.

j) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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.

k) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo 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 personal laboral, 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 pre adoptivo 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 pre adoptivo 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.

l) 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, o 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 h) y o).

En los casos previstos en los apartados k), l), y m) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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 trabajadores/as 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.

m) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora laboral: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total 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 trabajadoras 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.

n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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.
Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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 personal laboral 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 pre adoptivo 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.

ñ) Por nacimiento de un hijo/a, dos días hábiles.

Artículo 24.- Licencias no retribuidas.

La Corporación podrá conceder al personal en plantilla que lleve un tiempo mínimo de un año ininterrumpido al servicio de las mismas licencias sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio del Concejal de Personal, quien resolverá sobre estas cuestiones.

La duración de dicha licencia será de un mínimo de quince días y un máximo de dos meses naturales. Agotado el total de este período, no se podrá hacer uso de esta licencia hasta transcurridos dos años, contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.
La concesión de la licencia sin sueldo estará sujeta a la necesidad del servicio y no podrá unirse al disfrute del período normal de vacaciones, excepto en el supuesto recogido en el artículo 19 para el caso de que el trabajador contraiga matrimonio.
Esta licencia dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y Vacaciones. El período de licencia no contará a efectos de antigüedad.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días mediante escrito dirigido al Concejal de Personal, quien tras las consultas necesarias contestará al respecto.
Para reincorporarse con anterioridad a la fecha de finalización del período de licencia concedido, deberá solicitarse con una semana de antelación.
No podrán acceder a estas licencias los trabajadores contratados en el marco de conciertos o convenios con organismos públicos.

Artículo 25.- Ausencias sin sueldo.

1. En caso de ausencia del trabajador por causas ajenas a su voluntad, el trabajador pasará a la situación de licencia sin sueldo hasta que se aclare el motivo de su ausencia.

2. En caso de huelga, y respetándose el preaviso que deba llevar la iniciación de la misma, los salarios tendrán las retenciones previstas por la Ley.

Artículo 26.- Suspensión del contrato.

1.- Se suspenderá el contrato de trabajo en los siguientes casos:

a) Cuando el/la trabajador/a se vea afectado por una detención de cualquier tipo, por el tiempo que dure la misma, y durante el tiempo en que se encuentre en prisión provisional.

b) Cuando el/la trabajador/a que sean conductores de vehículos o camiones, perdiera temporalmente el carnet de conducir.

En el caso de pérdida total o definitiva del carnet de conducir, si el trabajador no optase por la excedencia será acoplado a otro puesto de trabajo con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares al anterior.

2.- El/la trabajador/a que se encuentre en alguna de estas situaciones, no percibirá remuneración alguna durante el tiempo que dure la suspensión del contrato.

3.- El/la trabajador/a tendrá que reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de tres días, a partir de que cese la causa de la suspensión, lo que notificará al Ayuntamiento con una antelación mínima de 15 días hábiles, o en su caso desde que tenga conocimiento de la resolución.

Artículo 27.- Excedencias.

a. **Excedencia voluntaria**
b. **Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**
c. **Excedencia por cuidado de familiares.**

d. Excedencia por razón de violencia de género.
e. Excedencia Forzosa

1 - Excedencia voluntaria

1.- El Ayuntamiento concederá excedencia voluntaria, por un período de tiempo mínimo de cuatro meses y máximo de hasta cinco años, a todos aquellos trabajadores/as con un año de antigüedad.
2.- El ejercicio de este derecho, necesariamente habrá de ponerse en conocimiento del Ayuntamiento con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del periodo de excedencia.
3.- El/la trabajador/a habrá de preavisar su reincorporación con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Así mismo podrá reincorporarse sin haber finalizado el periodo de excedencia.
4.- Si la excedencia solicitada no supera los dos años, se reincorporara a su puesto de trabajo.
Si la excedencia fuera superior a los dos años la reincorporación del trabajador/a tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en el ayuntamiento.
5.- Una vez incorporado el/la trabajador/a a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido, al menos dos años desde la fecha de su reincorporación.
6.- Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando

lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

d. **Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

e. **Excedencias forzosas.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias Forzosas:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos o cargos de confianza, ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencias forzosas, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del sindicato a que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

3.- La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por los puntos 1 y 2 de este artículo se efectuará en el plazo máximo de tres días, a partir de la pérdida de la condición que originó la excedencia forzosa, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 28. Estructura y pago del salario.

La retribuciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por, salario base y los complementos del mismo que corresponden a la jornada habitual de trabajo.
Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- Salario Base
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias
- Complemento puesto trabajo
- Complemento de funciones diversas
- Plus disponibilidad
- Plus de penosidad o peligrosidad
- Plus extrasalarial de transporte
- Complemento evaluación del desempeño.

Artículo 29. Salario Base.

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, entendiéndose dicho salario base como la parte de la retribución

fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

Artículo 30. Antigüedad.

1. El personal laboral fijo incluido en el presente convenio, percibirá en concepto de antigüedad una cantidad igual al 3'3% del salario base mensual correspondiente al trabajador.
2. Asimismo, se reconoce a los contratados temporales bajo cualquier modalidad el derecho a percibir la retribución por antigüedad.
3. La antigüedad se abonará a los trabajadores por trienios cumplidos. Los nuevos trienios comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de antigüedad.
4. A efectos de antigüedad se tendrá en cuenta el período de prueba y aprendizaje.
5. Los trabajadores que asciendan de categoría profesional, percibirán el importe de la totalidad del trienio en función de la nueva categoría que ocupen.
6. En el caso de que un trabajador cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria, y posteriormente vuelva a ingresar en la Corporación, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

Artículo 31. Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, que se devengarán semestralmente del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año y se abonarán en los meses de junio y diciembre.
Cada paga extra estará integrada por el importe de una mensualidad de salario base, el 27% del salario base en concepto de cantidad equivalente al complemento de destino de los Funcionarios, en aplicación del artículo 21.Tres de la Ley 42/2006, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, y una mensualidad de antigüedad.
Al personal que preste servicios por horas, o de jornadas reducidas, se le abonará las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo de trabajo efectivo que realice.
El personal que hubiere ingresado en el transcurso de cada semestre o cesara en el mismo percibirá la paga extraordinaria que le corresponda prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. A estos efectos, las fracciones de mes se computarán como unidad completa.

Artículo 32. Complemento de puesto de trabajo.

El complemento del puesto de trabajo viene a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, atendiendo en todo caso a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

El Complemento retribuirá la totalidad de las condiciones particulares antedicha.

Su cuantía será abonada según la tabla retributiva que figura en cada anexo de este Convenio.

Artículo 33. Complemento de funciones diversas.

Retribuirá a aquellos trabajadores que realicen funciones complementarias a las que les correspondan en función del puesto de trabajo que desempeñen o desarrollen determinadas actividades que a juicio o criterio de la Corporación se consideren de especial relevancia, durante el tiempo que duren las mismas; estableciéndose su cuantía por la Corporación.

Este complemento será concedido voluntariamente por la Corporación en función de la participación del trabajador en la obra o servicio que esté realizando o intervenga, y cuya cantidad será determinada en razón de su dedicación, valía y volumen de trabajo.

Este complemento estará referido únicamente a las 12 mensualidades de cada año natural, sin que tengan carácter de consolidables. Cuando, a juicio de la Corporación, alguno de los perceptores no sea acreedor a continuar con esta gratificación, podrá serle suprimida temporal o indefinidamente.

Se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieran lugar a su devengo.

La supresión de este complemento está sujeto a la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Artículo 34. Plus de Disponibilidad.

Los trabajadores que, de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con la Corporación, estén localizados a partir de la finalización de su jornada de trabajo diaria y en disposición de incorporarse a su puesto si las necesidades del servicio así lo requieren, percibirán la cantidad de 300 Euros mensuales por tal concepto. A esta cantidad le es de aplicación la reducción del cinco por ciento establecida en la Ley 8/2010, de 20 de noviembre.

Este complemento no será nunca consolidable y su devengo es, en todo caso, incompatible con el abono de horas extraordinarias, así como el abono de cualquier otro complemento que sin corresponder al puesto asignado, pudieran devengarse por esa prestación de servicios, localización o disponibilidad fuera de la jornada.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de licencias no retribuidas; habida cuenta que en dichos casos no podrá, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se retribuye.

Artículo 35. Plus peligrosidad y penosidad.

Para el personal afectado por condiciones de trabajo que tengan el carácter de peligrosos, tóxicos o penosos, se establece un plus de peligrosidad y/o toxicidad cuya cuantía quedará establecida en una cantidad equivalente al 10% del salario base mensual. Este concepto no integrará las pagas extraordinarias.

Tendrán derecho a su percepción los carpinteros, cerrajeros, electricistas, sepultureros y supervisores de depuradoras; así como aquellas categorías profesionales para las que se establezca mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 36. Plus extrasalarial de transporte.

Con el fin de compensar a los trabajadores de los gastos de traslado que éstos han de atender para trasladarse al centro de trabajo, el Ayuntamiento abonará las cantidades señaladas para tal concepto extrasalarial en las tablas anexas, no abonándose en el devengo de las pagas extraordinarias.

Artículo 37. Complemento evaluación del desempeño.

Para la asignación del **Complemento de evaluación del desempeño** correspondiente al año en curso, la corporación dispone de una cantidad, que será negociada en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, garantizándose un mínimo de **VEINTIOCHO MIL QUINIENTOS EUROS (28.500 €),** que deberán ser repartidos entre el personal afectado por el Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Guía de Isora, con una antigüedad mínima de un año, Computándose al efecto tanto las excedencias forzosas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, los permisos retribuidos, así como la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, estas últimas situaciones de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios. Así mismo no tendrán la consideración como prestación efectiva la situación de incapacidad temporal y los permisos sin retribución.

El devengo del Complemento de **evaluación del desempeño** comprende el periodo de once meses desde 01 de enero al 30 de noviembre.

Se creará una Comisión de Evaluación del Desempeño para establecer los criterios, procedimiento y reparto del Complemento de Productividad y estará compuesta por tres representantes de la Corporación y tres representantes a propuesta del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 38. Jubilación.

Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, los trabajadores incluidos en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, reúnan las siguientes condiciones:

a. Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.
   Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

b. Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

   En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de 2 años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar

Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.

2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Artículo 39.- Jubilación Parcial.

Al amparo de lo dispuesto en el Artículo 166.2 del Real Decreto 1/1194 de 20 de junio y el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de impulsar la celebración de Contratos de relevo, podrán acceder a la jubilación parcial, el personal a jornada completa incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que opten por hacerlo a la edad legalmente prevista para la jubilación anticipada y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, que teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tal derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación, se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral o informe de la entidad gestora que certifique estas condiciones generales, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

A partir de los 61 años y antes de alcanzar los 67 años teniendo derecho

Concertándose paralelamente con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada y salario.

Además, será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

Además será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75% manteniéndose la prestación laboral del personal al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse de modo interrumpido y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

No obstante la prestación laboral estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la empresa la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarlas en los casos mencionados anteriormente.
La citada prestación laboral, es decir, el tiempo o periodo efectivo de trabajo correspondiente al 25% de la jornada efectiva anual se calculará en cada momento.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará mes a mes.

El Ayuntamiento celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al personal sustituido para alcanzar la edad de jubilación, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que como consecuencia de accidente se produzcan muerte o invalidez, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de baja médica por contingencias profesionales, durante el periodo en que el personal estuviese prestando servicios profesionales de forma efectiva para el ayuntamiento.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma legal que ampara el derecho a la jubilación parcial.

Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2, 61 años de edad real.

Reducción de jornada:

Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos.

Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los casos en que resulte de aplicación la disposición final 12.2, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

Período mínimo de cotización: 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.

30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.

25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.

Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Cotización durante la jubilación parcial:

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Contratos de relevo y a tiempo parcial

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia

entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venia cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso.

Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación en cada caso exigida, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El presente artículo esta soportado o sustentado en lo establecido en la legislación vigente en cada momento, por lo que quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampare, o en su caso, será modificado para adaptar a cualquier cambio legislativo que se produzca en cualquier momento.

Artículo 40.- Suspensión por incapacidad temporal.

1. En los supuestos en que un trabajador o una trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales y accidente laboral, se determinará lo siguiente:

El 100% de las retribuciones desde el primer día hasta su reincorporación al trabajo o hasta la declaración de incapacidad permanente o jubilación.

2.- En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral:

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

B) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento retributivo del 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

3.- Establecer que el personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Guía de Isora tendrá derecho a que se complementen desde el primer día de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y Accidente No Laboral, el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al inicio de dicha situación, además de los casos de hospitalización e intervención quirúrgica, como recoge el artículo 9.5 del Real Decreto-ley 12/2012, de 13 de julio, en los siguientes supuestos excepcionales:

a) Riesgo de embarazo.
b) Enfermedades graves, recogidas en el Anexo I de la orden de 30 de julio de 2013, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias.
c) Situaciones de I.T. en que se encuentren las víctimas de violencia de género.
A los efectos previstos en este punto se considerará como:

Hospitalización: la admisión de un paciente que procede del exterior del hospital a una unidad de hospitalización, incluidas las urgencias.
Intervención Quirúrgica: procedimiento que se realiza con el uso de quirófano, excluyendo los procedimientos menores en los cuales no se utilice dicho recurso.
Riesgo durante el embarazo: las situaciones clínicas producidas durante el embarazo descritas en el Anexo III, de la Orden de 30 de enero de 2013, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Víctima de violencia de género: la mujer víctima de los hechos constitutivos de delitos y faltas recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como, de los hechos constitutivos de delitos y faltas recogidos en el Código Penal, que se conceptúan como violencia de género en la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

Para la aplicación de lo previsto en este Acuerdo se seguirá el siguiente procedimiento: presentar solicitud del personal interesado en el modelo aprobado para tal efecto, aportando fotocopia del certificado acreditativo de la hospitalización, de la intervención quirúrgica, de la gravedad de la enfermedad y/o demás documentación acreditativa.

Se adjunta a este Acuerdo los anexos I y III de la Orden de 30 de julio de 2013, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias.

4.-. Durante el período de IT el trabajador estará obligado a acreditar por sí o a través de algún familiar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos, a los efectos de las prestaciones económicas.

La declaración de baja médica se formulará en el correspondiente parte médico, expedido por el facultativo que presta la asistencia, entregando las correspondientes copias al interesado (dos), uno de cuyos ejemplares es para el Ayuntamiento, que deberá ser entregado por el interesado o un familiar, en el Registro de entrada en el plazo de tres días contados desde la expedición del parte de baja. A continuación, el parte de confirmación debe expedirse en el cuarto día del inicio de la situación y, sucesivamente, cada siete días mientras la baja se mantenga, que serán entregados en el Registro del Ayuntamiento, para su control, hasta que proceda el correspondiente parte de alta o se agote el plazo máximo de duración.

Los partes de alta médica se extenderán en modelo oficial y por cuadriplicado. El trabajador recibirá dos copias que debe entregar a la Corporación en el Registro de Entrada en las 24 horas siguientes contadas desde la expedición del parte de alta.

5.- Los trabajadores dados de baja por incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de los servicios médicos de la mutua con quien esta administración tenga concertado el sistema de prevención de riesgos laborales, que efectuarán las exploraciones y observaciones que estimen necesarias para el control del curso de la misma y la confirmación de la enfermedad o accidente alegado, esto solo en los casos de accidente laboral y/o enfermedad profesional, y siempre que sea con la intención de curar lo antes posible a los funcionarios afectados, poniendo a su disposición los medios y recursos necesarios, para su pronta recuperación e incorporación al puesto de trabajo.

6.- Se dispondrá de 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 en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 41.- Responsabilidad Civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas por prestación de los servicios autorizados por parte de los/as trabajadores/as de la Corporación, serán abonados por ésta cuando excedan o no estén cubiertas por seguro de responsabilidad civil.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por Resolución Judicial, Administrativa o Gubernativa deban abonar los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la Corporación en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por la Corporación se efectuará sin perjuicio que la misma pueda exigir, de los/as trabajadores/as a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave el debido resarcimiento, previa la instrucción y el expediente oportuno, con audiencia del interesado y el conocimiento de los representantes sindicales de los trabajadores. El trabajador o la trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 42. Asistencia jurídica.

Por el Ayuntamiento de Guía de Isora se designará, a su cargo y de acuerdo con los trabajadores afectados, la defensa y representación de éstos que, como consecuencia del ejercicio de su cometido, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costos y gastos que se deriven de las mismas, así como la responsabilidad civil y la constitución de las fianzas necesarias, salvo en los casos en los que se reconozca dolo o mala fe del trabajador en la Sentencia.

Cuando por resolución firme se declare la conducta delictiva de los trabajadores afectados, la Corporación tendrá el derecho de reembolso de los gastos realizados en la citada representación y defensa.

Artículo 43.- Préstamos reintegrables sin intereses.

El trabajador que lleve un año prestando servicios en este Ayuntamiento, podrá solicitar un préstamo sin interés por importe máximo equivalente al 90% de su sueldo.

El importe de los mencionados préstamos será reintegrado en un máximo de dos años mediante deducción de la cantidad que corresponda en las 24 mensualidades.

Una vez reintegrado el préstamo el trabajador deberá esperar dos años desde que lo terminó de abonar, para volver a solicitarlo, salvo situaciones excepcionales que estén debidamente justificadas y que la Comisión Paritaria determine que deben ser concedidos.

Artículo 44. Ayudas. (Anexo II)

Todo el personal laboral cuyo ámbito de aplicación sea este Convenio Colectivo estará afecto a lo establecido en el **Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.**

CAPITULO VII
SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 45.- Obligaciones de los trabajadores y del Ayuntamiento.

1.- Tanto el Ayuntamiento como los/as trabajadores/as guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respectos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra regulación que modifique la anterior, así como en las que sean de aplicación o cuantas se adopten por los órganos competentes.

2.- Los resultados de la posible Inspección del Servicio de Salud Laboral serán públicos y se entregarán a los órganos competentes en esta materia, que son:

a) La representación de los trabajadores.
b) El Comité de Salud Laboral.

Artículo 46.- Comité de seguridad y salud

Se aplicará lo dispuesto en el Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

Artículo 47.- Prevención y control de absentismo por enfermedad.

1.- El Ayuntamiento queda obligado a establecer revisiones médicas a aquellos trabajadores/as de nueva incorporación antes del inicio de su relación laboral y anualmente a todos los/as trabajadores/as de la corporación entre los meses de enero a diciembre, debiéndose avisarse con una antelación mínima de una semana de la fecha en que se verificará dicha revisión. Esta se realizará en horario de trabajo.

2.- El trabajador podrá acogerse voluntariamente al principio recogido en este artículo, en caso contrario deberá hacer costar por escrito su negativa.
3.- En el caso de incumplimiento por el Ayuntamiento de los preceptuados en el número 1 de este artículo, quedará obligada a abonar la factura que el trabajador le presente en concepto de la revisión médica que por su cuenta se hubiera realizado, siempre que ésta haya sido efectuada en cualquier centro o médico acreditado.

Artículo 48.- **Ropa de Trabajo.**

1.-Al personal que por razones de seguridad y del servicio tengan que vestir una indumentaria específica se le facilitará anualmente la ropa y el equipamiento que se considere más adecuado según temporada de verano o invierno, la ropa se consensuará entre la Corporación y el Comité de Empresa.
2.- Al personal de nueva incorporación se le facilitarán dos mudas de ropa.

CAPITULO VIII
DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

Artículo 49.- Deberes del Ayuntamiento.

1.- El Ayuntamiento considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de los las necesarias relaciones entre aquellas y sus representados.
2.- El Ayuntamiento respetará el derecho de todos los trabajadores de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.
3.- El Ayuntamiento no podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.
4.- El ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios. El Ayuntamiento no impedirá que los sindicatos distribuyan información, fuera de las horas de trabajo, siempre y cuando el ejercicio de tal práctica no interrumpa el desarrollo de los servicios que preste la misma.

Artículo 50.- Derecho de reunión.

Los trabajadores a los que afectan este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta de: Comité de Empresa, Sección Sindicales constituidas y con representación en el comité de empresa o por el 33% de la plantilla si así lo propusieran. Dichas Asambleas tendrán lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes reglas:

a) Ámbito de reunión:

b) La totalidad de la plantilla.
c) La totalidad de la plantilla adscrita a un servicio determinado.
d) La totalidad de los trabajadores adscritos a varios servicios.
e) La totalidad de los trabajadores afectados por los temas a tratar.
f) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las 30 horas al año, siendo además estas horas, retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo no existirá límite alguno de horas.
g) Habrán de comunicarse al Ayuntamiento con una antelación de 48 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte al personal de diversos servicios o grupos profesionales, y de 24 horas cuando se celebren dentro de la jornada y afecten sólo a los trabajadores de un servicio.

Artículo 51.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, se descontará por el Ayuntamiento, en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento y la Central Sindical a que pertenece la cuantía de la cuota. El Ayuntamiento efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contrario del trabajador/a.
Así mismo la Central sindical a la que pertenece el afiliado/a presentará un escrito donde especifique el número de la cuenta correspondiente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento entregará relación de los trabajadores afiliados a la representación sindical del colectivo de trabajadores de la Central de que se trate, previo consentimiento.

Artículo 52.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

1.- Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones o dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por cualquier causa, así como en el cambio de funciones y traslados. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

3.- A requerimiento de las centrales sindicales con Delegados de Personal o con presencia en el Comité de Empresa, podrá acumularse el crédito de horas de que dispongan sus miembros en cómputo mensual o anual, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en

el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

4.- No se computarán como horas sindicales la asistencia a reuniones convocadas por la empresa, la intervención en comisiones o mesas de negociación, así como el acompañamiento a los Inspectores de Trabajo en sus visitas.

5.- Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los representantes de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Artículo 53.- Libertad de expresión.

Las secciones sindicales constituidas podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de los centros en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legalmente establecida al respecto. Las secciones Sindicales con representación en el comité de empresa, tienen los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal en esta materia.

Artículo 54.- Derechos.

1.- Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el sólo requisito de la comunicación previa al Ayuntamiento. Así mismo los Delegados de Prevención contarán con 20 horas mensuales adicionales para el desempeño de sus funciones.
2.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que se disponen, a fin de prever la asistencia del mismo a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.
3.- Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa tienen derecho a estar representados por un delegado sindical que tendrá las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 55- Ley de Libertad Sindical.

Todo lo referido a Derechos y Garantías Sindicales que no esté recogido en este convenio se regirá por la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 56.- Régimen Disciplinario
Anexo III.