salvo en aquellos servicios que por sus especiales características no se pudiese aplicar tal criterio. En este caso, quién disfrute de sus vacaciones durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio, tendrán un complemento de productividad de 500,00 euros en concepto de mayor productividad.

Este complemento de productividad no se abonará cuando su disfrute haya sido solicitado por el trabajador, cuando el cambio de vacaciones sea por motivos de maternidad o Incapacidad Laboral, ni cuando el ingreso del trabajador/a lo sea dentro del segundo semestre del año.

Aquellos empleados/as contratados para sustituciones en periodos de vacaciones disfrutarán las mismas en los meses que le correspondan, sin que por hecho se genere derecho al complemento de productividad.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años	Días
15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el primer trimestre del siguiente año, siendo elegidas las fechas, dentro de dicho periodo, por la o el trabajadora/or.

3. Anualmente y antes de la finalización del mes de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo negociarse con una representación del comité de empresa o centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

4. El periodo de incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de las vacaciones el empleado/a pasara a situación de incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio dentro de los dos días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año natural el resto de las vacaciones que queden, y previo informe de la comisión de seguimiento de este convenio que estudiará las causas del proceso incapacidad temporal. Si la citada Comisión dictaminara que el proceso de incapacidad temporal debe computar como vacaciones lo hará motivadamente.

Para los empleados/as a que se refiere el punto 4 del artículo 3.º, el proceso de incapacidad temporal iniciado al comienzo o durante el disfrute de vacaciones computará como disfrute de las mismas.

5. El empleado/a municipal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso de que el empleado/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año natural.

6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados/as municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo. 7. Cuando no hubiese sido posible

disfrutar del periodo vacacional dentro del año natural, estas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 20. *Permisos y licencias retribuidas*

Se estará a lo que se establezca legalmente por la comunidad autónoma. Todos los acuerdos que se establezcan entre las organizaciones sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de servicios en la administración general de la comunidad autónoma que versen sobre esta materia serán considerados por la comisión de seguimiento.

1. Todo empleado/a que cuente con un año de antigüedad a la fecha del permiso, durante el periodo de Semana Santa disfrutará de un permiso de tres días laborables, debiendo respetarse en todo caso unos servicios mínimos por departamento que serán determinados por la Corporación. En el caso de que no se pueda disfrutar de estos días de permiso, dentro del periodo, o en el que se indica en el último inciso de este párrafo, se retribuirá un complemento de productividad por la cantidad de 61 euros. En aquellos casos en que no se cuente con el año de antigüedad mencionado, se disfrutará del permiso en proporción al tiempo de servicios prestados, regulándose por dicha proporción el complemento de productividad anterior en el supuesto de disfrute fuera de las fechas señaladas. A estos efectos, y a voluntad expresa del trabajador/a que se manifestará con antelación suficiente para el establecimiento de los servicios mínimos, se computará como este permiso los cuatro días laborables inmediatamente siguientes a la Semana Santa, no procediendo en este caso el complemento de productividad mencionado.

2. Todo empleado/a que cuente con un año de antigüedad a la fecha del permiso, durante el periodo de Navidades, disfrutará de cinco días laborables de permiso, debiendo respetarse en todo caso unos servicios mínimos por departamento que serán determinados por la Corporación. En el caso de que no se pueda disfrutar de estos días de permiso, dentro del periodo antes citado, se retribuirá un complemento de productividad por la cantidad de 122,00 euros. En aquellos casos en que no se cuente con el año de antigüedad mencionado, se disfrutará del permiso en proporción al tiempo de servicios prestados, regulándose por dicha proporción el complemento de la productividad anterior en el supuesto de disfrute fuera de las fechas señaladas.

3. Los permisos se concederán por el Área de Recursos Humanos, previa autorización del Jefe de Servicio, debiendo justificar motivadamente la negativa del mismo.

Se consideran permisos retribuidos, previa justificación debida, salvo lo dispuesto en la letra "k", mediando un preaviso de cinco días naturales en aquellos casos en que así sea posible y con la duración que a continuación se especifican y contando desde el día siguiente a la fecha del hecho causante, salvo otra especificación:

- Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días naturales, además del día del matrimonio o inscripción.
- Por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del empleado o cónyuge; cinco días naturales. En caso de fallecimiento del cónyuge del empleado/a en que se dé las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores hasta la edad de escolaridad obligatoria este permiso se ampliará hasta 20 días naturales.
- Por fallecimiento de hermanos, consanguíneos o afines a ambos cónyuges, hasta segundo grado; tres días naturales.
- Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas; diez días naturales.
- Por deberes públicos de carácter inexcusable; el tiempo necesario.
- Por enfermedad del cónyuge, hijos, padres o personas con la que el empleado/a mantuviese especial dependencia y según y según el pronóstico médico debidamente acreditado; de uno a cinco días laborables, según sea menos grave, grave, o muy grave el pronóstico. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores del Ayuntamiento, podrán disfrutar el permiso alternativamente.