

si el hecho tuviera lugar fuera de la localidad y un día mas en caso de ser el cónyuge.

• D) Hasta cuatro días naturales por enfermedad grave de alguno de los familiares relacionados en el apartado anterior.

• E) Dos días por matrimonio de alguno de los familiares relacionados en el apartado C.

• F) Un día por bautizo o primera comunión de hijo, nieto o hermano.

• G) Dos días por traslado de domicilio.

• H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal de carácter inexcusable.

• I) Por los días necesarios para exámenes relativos a estudios en centros oficiales.

• J) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

• K) Durante el tiempo que duren los congresos, reuniones o cursos de carácter profesional, y para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

• L) Seis días naturales por asuntos particulares no justificables ni recuperables. No podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con 48 horas de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente y previa justificación, se podrán solicitar con menos de 48 horas cuando se trate de casos urgentes. Este tipo de licencias se deberán disfrutar dentro del año natural, y en todo caso antes del día 15 de enero del año siguiente, y siempre en proporción al tiempo trabajado.

• M) En el supuesto de parto, los/as trabajadores/as tendrán derecho a los permisos que legalmente se establezcan.

• N) En el supuesto de adopción de niños/as se estará de acuerdo a lo estipulado por la Ley. En caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho a la vez.

#### Artículo 19.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1.- El funcionario que lleve un mínimo de dos años de servicios efectivos, podrá solicitar licencia no retribuida, y su duración no podrá exceder en ningún caso de tres meses por cada año. No se podrá disfrutar de una nueva licencia en éstas condiciones si no han transcurridos al menos dos años desde el disfrute de la concedida en último lugar.

2.- Excepcionalmente, y solo en el caso de haber solicitado licencia por un plazo inferior a quince días, esta podrá ser retribuida previa solicitud del interesado y a criterio del Alcalde, cuando existan probadas razones del hecho y siempre en el caso de extrema necesidad.

3.- En el caso de disfrute de estos permisos, las vacaciones anuales se verán reducidas en la proporción correspondiente.

#### Artículo 20.- SERVICIOS ESPECIALES.

1.- Se estará a lo que en relación con ésta materia regule la legislación vigente, en especial, el R.D. 730/86 de 11 de abril por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios de la Administración.

2.- A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos o jubilación, y tendrán derecho a reserva de la plaza y el destino que ocupasen. En todos los casos recibirán las retribuciones del puesto con cargo efectivo que desempeñen, y no las que les correspondan como funcionario, a excepción de los trienios devengados.

#### Artículo 21.- EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán ser forzosas y voluntarias:

• A.- Excedencia forzosa: Tiene lugar cuando se produce una reducción de puestos de trabajo, incorporación desde una situación de suspensión firme o término de un periodo de excedencia voluntaria. Los excedentes forzosos solo perciben el sueldo, trienio y pagas extraordinarias, y gozan del derecho preferente para ocupar y por una sola vez destino en la localidad donde servían cuando se produjo su cese en el servicio activo, pero están obligados a participar necesariamente en todos los concursos que se convoquen.

• B.- Excedencia voluntaria: Procederá declarar en si-

tuación de excedencia voluntaria a los funcionarios que se encuentren en las siguientes situaciones:

• B1.- Cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

• B2.- Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a los funcionarios que lo soliciten por interés particular, siempre que hayan completado tres años de servicio activo desde que se accedió al cuerpo, escala, o desde el reingreso, y en ella no podrá permanecer mas de diez años continuados ni menos de dos.

Los funcionarios excedentes voluntarios no deben ganar retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos o de jubilación.

No podrá concederse excedencia voluntaria cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario.

• B3.- Excedencia para el cuidado de hijos: Los funcionarios tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza o adopción, a contar desde la fecha de finalización del permiso por maternidad. Durante los doce primeros meses, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos o de jubilación. Cuando el padre o madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho, y los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en todo caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

#### Artículo 22.- PROTECCION AL EMBARAZO.

1.- Las partes firmantes del presente AM entienden el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

2.- La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atienda su embarazo así lo aconsejara. En este caso la Comisión de Seguimiento propondrá a la Corporación el cambio de puesto de trabajo, que en ningún caso supondrá modificación en su categoría, ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación al destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a la situación de I.T., siempre previo informe del especialista.

3.- Durante las bajas de I.T. por causas de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de su salario real.

4.- La trabajadora gestante tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación del parto. Igualmente la trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales. La concesión de estos derechos están condicionados a la justificación de la necesidad de los mismos.

#### CAPITULO VI - PROTECCION SOCIAL.

##### Artículo 23.- SEGURO DE ACCIDENTES.

1.- El Ayuntamiento cubrirá los riesgos de muerte, derivada de accidente e invalidez, en los grados de total (en el caso de que le impidiera trabajar en el Ayuntamiento), absoluta y gran invalidez derivados de accidentes de trabajo. Por un importe de 10.000.000 de pesetas que se incrementará anualmente al menos con la subida del IPC.

2.- El importe de la citada póliza de seguros se abonará el 100% por el Ayuntamiento, y en caso de que las pólizas no estuviesen renovadas, o no se hubiesen formalizado a la entrada en vigor del presente Acuerdo, el Ayuntamiento se hará cargo de las obligaciones contraídas.

3.- Una copia de la póliza de seguros contraída se entregará a cada una de las partes firmantes del presente AM.

##### Artículo 24.- AYUDAS POR NATALIDAD, NUPCIALIDAD O SEPELIO.

A los trabajadores afectados por este Acuerdo, les serán aplicadas las siguientes ayudas:

• A.- Por nacimiento de cada hijo, 20.000 pesetas.

• B.- Por fallecimiento del trabajador o familiar a su cargo (cónyuge e hijos), y en concepto de ayuda de sepelio, 40.000 pesetas.