

Convivencia habitual con la persona con avanzada edad	Certificado de convivencia que acredite al menos de seis meses anteriores de convivencia
No concurrencia en el mismo periodo con otro empleado o empleada	Declaración responsable
Especiales cuidados domiciliarios, residenciales o de terapia especializada	Informes médicos o socio sanitarios

En Santa Lucía de Tirajana, a veinticinco de febrero de dos mil veintidós.

EL ALCALDE, Francisco José García López

98.693

Secretaría General

ANUNCIO

572

Por el presente, se hace público que el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 24 de febrero de 2022, acordó bajo el ordinal 6, aprobar la modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

PRIMERA: Aprobar y ratificar la modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Lucía, acordada en el marco de la Mesa General de Negociación y que afecta exclusivamente a los artículos que se transcriben como Anexo I del presente Acuerdo, permaneciendo inalterable el resto del articulado del V Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Lucía.

SEGUNDA: Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa General de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERA: Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTA: Notificar el Acuerdo adoptado a las Secciones Sindicales.

ANEXO I

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA.

“1. Se modifica el artículo 2.3, apartado b), quedando redactado en los siguientes términos;

b) La duración del presente Convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024, prorrogándose automáticamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes (administración y/o mayoría de la parte social de la mesa general) lo denuncie expresamente

2. Se modifica el artículo 7.1 apartado c), quedando redactado en los siguientes términos;

c) Cada Sección Sindical constituida tendrá derecho al número de Delegados o Delegadas de Sección Sindical legalmente constituida y comunicada a esta Administración, que dispondrá de un crédito horario para la Acción Sindical, de la misma cantidad de horas sindicales que los miembros del órgano unitario, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la normativa legal de aplicación. La acumulación del crédito horario en uno o varios de los delegados de la misma organización sindical se efectuará mensualmente entre estos, previa comunicación por escrito al servicio de recursos humanos.

3. Se modifica el tercer párrafo del artículo 13 y queda redactado en los siguientes términos:

Además, los días 24, 31 de diciembre y la jornada de convivencia anual que preferentemente será un viernes laborable del mes de mayo (a acordar en la MGN), permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de la OAC y demás servicios imprescindibles en los que se establecerán los correspondientes turnos.

4. Se sustituye el párrafo 4º del artículo 14, quedando redactado en los siguientes términos;

Los empleados públicos pueden flexibilizar en una hora y media a la entrada y a la salida el horario de permanencia de la jornada laboral para la atención de menores de 14 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad y a quien tenga a su cargo directo a un cónyuge, hijo/a, padre/madre, hermano/a, suegro/a y tío, sin perjuicio de su deber de cumplir la jornada de trabajo establecida con carácter general. Excepcionalmente, previa autorización de la Jefatura de Servicio correspondiente, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en los casos de familias monoparentales, siempre y cuando los interesados acrediten mediante documento fehaciente que la conciliación no se puede realizar dentro del horario flexible del presente artículo.

5. Se modifican los apartados 7º y 8º del artículo 15.2 del convenio del personal laboral, quedando redactados en los siguientes términos;

7. Se garantiza a los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, los

sábados y domingos como descanso semanal y el disfrute de los días de libranza por los festivos determinados en el calendario laboral. En caso de tener que trabajar los sábados y domingos, estos librarán al menos dos días entre semana.

8. A todos los efectos se considerarán días no laborables y/o festivos todos los días señalados en el calendario laboral de este Ayuntamiento como tales, así como los sábados y domingos. Cuando el personal deba trabajar uno de los días señalados anteriormente, éste devengará el complemento específico singular de devengo variable establecido en el artículo 59.B-2.1 apartado C-3.

6. Se modifica el primer párrafo del apartado 11BIS) del artículo 15, y queda redactado en los siguientes términos;

11 BIS. Los meses de verano (julio, agosto y septiembre), Semana Santa y Navidad (del 23 de diciembre al 5 de enero, salvo que en la Mesa general de negociación se determinen otras fechas) la jornada se reducirá en una hora diaria de trabajo.

7. Se modifica el artículo 18 y queda redactado en los siguientes términos;

Artículo 18. Justificación de ausencias:

a) El personal dispondrá de permiso por el tiempo indispensable y con un máximo de 4 horas para la asistencia a consulta, prueba o tratamientos médicos. Dicho período se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia, la hora de la cita y la de su finalización.

No se autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable.

b) El personal dispondrá de permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a sesiones de terapia o rehabilitación prescritas por facultativo del Sistema Público de Salud o de la sanidad privada cuando se acredite documentalmente que no pueden realizarse fuera de las horas de trabajo en los términos establecidos en el apartado anterior.

c) En el caso de que el/la empleado/a público acompañe a un familiar dentro del primer grado de

consanguinidad a consulta médica o a recibir tratamiento en Centro Hospitalario, deberá acreditarlo mediante justificante de la hora de la cita (pudiendo aportarse el resguardo de la cita obtenida a través de Internet o documento alternativo que entregue el centro médico fijando la misma) y el documento que acredite la asistencia a consulta, expedido por el facultativo o centro médico a que haya acudido, así como el documento que acredite el grado de parentesco (basta fotocopia del Libro de Familia, del que se dejará constancia en el expediente para el caso de repetirse la petición en sucesivas ocasiones, sin necesidad de que el empleado deba aportar el mismo en cada sucesiva ocasión).

Para que el empleado/a público pueda hacer uso de este permiso, se deberá acreditar documentalmente la dependencia funcional del familiar, física o psíquica que exija acompañamiento y/o libro de familia en caso de hijos/as.

El modo de proceder en estos supuestos, será el establecido para el propio empleado/a público.

En todos los casos anteriormente reseñados, si tanto padre y madre respecto del hijo/a, como varios/as hermanos/as respecto del ascendiente, prestasen servicios para el Ayuntamiento de Santa Lucía, el derecho a ausentarse y justificar la ausencia de la forma reseñada lo ostentará sólo uno/a de ellos/as, a elección de los/as afectados/as.

Todo ello sin perjuicio de su derecho a solicitar las reducciones de jornada y los subsidios o prestaciones a que tuviera derecho, conforme a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el Sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Debe tenerse en cuenta que, como complemento de lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, cabe asimismo solicitar la flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida familiar, en los siguientes supuestos:

- Los/as empleados/as públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora y media diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

- Los/as empleados/as públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

A efectos de justificación de los apartados anteriores, el empleado público deberá acreditar la hora de la cita asignada y de finalización de la consulta o acto médico para el que se haya solicitado el permiso. En los supuestos en los que no concurren las circunstancias establecidas para su consideración como permiso retribuido, o bien se sobrepase la reincorporación al puesto de trabajo conforme a la hora de finalización de la consulta, habrá de recuperarse el tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

d) En el caso de que el/la empleado/a público se incorpore a su puesto de trabajo y durante el mismo se sienta indispuerto, viniendo obligado a ausentarse del mismo, el modo de proceder será el regulado en los apartados precedentes del presente artículo para el supuesto de citas médicas correspondientes al propio empleado. En estos casos, el/la empleado/a vendrá obligado/a a restituir a la Administración la parte de jornada no cumplida, como consecuencia de su indisposición, salvo que le sea expedido el correspondiente parte médico de baja o reposo.

e) En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Departamento de RRHH, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este artículo o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes, por ausencias injustificadas.

En los supuestos contemplados en los apartados anteriores de los apartados anteriores de este artículo, el/la empleado/a público comunicará su ausencia y la razón de la misma a su Jefe/a de Servicio y a RRHH, con carácter inmediato al inicio de la jornada, a fin de indicar tal incidencia en el sistema de control de asistencias, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan y se justifiquen debidamente, debiendo aportarse justificante expedido por el facultativo o autoridad competente o bien parte de asistencia por el servicio médico de urgencias conforme a los criterios reseñados en cada apartado de los indicados, con carácter inmediato el mismo día de la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

f) A los efectos previstos en el presente artículo, los/as empleados/as públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada. Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los/as empleados/as públicos en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y al Departamento de RRHH y su ulterior justificación acreditativa en la forma regulada en el precedente artículo.

g) Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable conforme a los criterios ya señalados en el apartado precedente. En el resto de los casos, aun debidamente justificados,

el tiempo de ausencia, será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, el primer día hábil de la semana siguiente.

La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro del mes siguiente a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

h) No procederá aplicación de descuento alguno a cuatro días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a situación de incapacidad temporal, dentro del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, viniendo obligado el empleado a justificar la ausencia en la forma que se indica más adelante. En el caso de que las ausencias se produzcan, de manera reiterada, por un mismo empleado público, uniendo tales situaciones de ausencia por enfermedad a fines de semana o a festivos, vendrá obligado a presentar parte médico de baja expedido por el facultativo médico del servicio público de salud. A tales efectos, se entenderá que se produce reiteración cuando, en un período de seis meses, el empleado público proceda del mismo modo (uniendo ausencias por enfermedad o accidente a fines de semana o a festivos) en al menos tres ocasiones.

Por el contrario, si analizada la situación del trabajador, se detecta que el índice de absentismo del mismo, por razón de enfermedad, den o no lugar a situación de incapacidad temporal, correspondiente a los 12 meses anteriores, no excede de 15 días, podrá alcanzarse dentro del año natural hasta 6 días, en los que no procederá el descuento de haberes por ausencias, fundamentadas en enfermedad o accidente que no den lugar a situación de incapacidad, en cuyo caso se mantiene que sólo tres de ellos podrán ser consecutivos.

En todos los casos contemplados en este apartado, la ausencia debe ser debidamente justificada mediante parte facultativo expedido por facultativo médico o por el Servicio de Urgencias, ya sea del Servicio Público de Salud o cualquier Centro Médico u Hospitalario concertado, bien con el Servicio Canario de Salud o con cualquier entidad aseguradora médica privada, en el que se acredite la situación de enfermedad o accidente a que se refiere este apartado y requerirá, asimismo, el aviso inmediato a su superior jerárquico y al Departamento de RRHH en el día en que tal ausencia se produzca.

En caso de que el empleado no desee que se proceda al descuento de haberes correspondiente al día de inasistencia al puesto, el trabajador vendrá obligado a recuperar en tal caso la jornada no trabajada en los cinco días hábiles posteriores a la ausencia, previa comunicación al Departamento de RRHH a fin de que se tenga en cuenta tal opción, debiendo tenerse en cuenta que esta posibilidad sólo se admite si se trata de situaciones aisladas o que no sean recurrentes.

En todos los casos, el empleado público deberá adjuntar el justificante a través del portal de empleado.”

8. Se añade un nuevo apartado 12 al artículo 20 y queda redactado en los siguientes términos;

12. El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria, o excedencia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los empleados públicos por causas ajenas a la voluntad de estos tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento. Igualmente tendrá el mismo derecho a la compensación económica de cuantos días se le adeuden conforme al importe establecido en la Disposición Transitoria segunda.

9. Se modifica el apartado 1º del artículo 22 y queda redactado en los siguientes términos;

1. Se establece el siguiente régimen de permisos, regulado por el artículo 48 del TREBEP, conforme a la redacción dada por la Disposición Final Trigésima Segunda de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021:

10. Se modifican los apartados 1. a), d), f), j) y l) del artículo 22 y quedan redactados en los siguientes términos;

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea

en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El primer día del permiso por fallecimiento deberá coincidir con la fecha del fallecimiento si el/la empleado/a no hubiera iniciado su jornada laboral, en caso contrario y en los supuestos en los que el deceso se haya producido durante el disfrute de un permiso por hospitalización o por accidente o enfermedad graves o muy graves del mismo pariente, coincidirá con el primer día hábil siguiente.

El permiso por fallecimiento podrá disfrutarse de manera fraccionada y/o no consecutiva al hecho causante, dentro de un período máximo de 10 días hábiles, siguientes al mismo.

Cuando se trate de un accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, este permiso podrá disfrutarse:

- De forma no consecutiva inmediata al hecho causante.

- Fraccionarse por días mientras se mantenga el hecho causante.

En ambos casos, será condición indispensable para el acceso a este mecanismo excepcional de disfrute del permiso retribuido, justificar adecuadamente la conveniencia de hacer uso de cualquiera de estas dos opciones para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar del/de la empleado/a. El periodo de tiempo máximo, siguiente al hecho causante, en el que se podrá disfrutar del permiso cuando se opte por su disfrute fraccionado o no inmediato consecutivo al hecho causante, siempre que éste se mantenga, será el de los tres meses siguientes al hecho causante. Se establece expresamente la prohibición de que su disfrute genere un mayor número de días/horas de ausencia del/de la empleado/a de su puesto de trabajo, de los que hubiese supuesto el disfrute del permiso inmediatamente consecutivo al hecho causante o sin fraccionar.

Se incluyen en este permiso las parejas de hecho

inscritas, así como familiares con vínculo de afinidad.

A los efectos previstos en este apartado, el concepto de distinta localidad o distinto término municipal, se entenderá referida siempre a todos los municipios de la isla de residencia del empleado público independiente del hecho causante.

d) Para concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitudes relacionadas con estudios oficiales convocadas por Organismos Públicos y pruebas selectivas de acceso o promoción en el ámbito del empleo público durante los días de su celebración. Aquellos empleados públicos que presten servicios en el turno de noche podrán hacer uso de este derecho la noche anterior al día del examen, debiendo incorporarse a su turno ese mismo día. En estos supuestos, no se permite la realización de cambios de turnos una semana antes a aquella en la que tengan lugar las pruebas o exámenes a que se refiere este apartado.

A estos efectos se entenderá por “Organismos Públicos” aquellos centros o entidades de carácter privado acreditados por la Administración competente para impartir estudios reconocidos u homologados oficialmente.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral que a continuación se expresan:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación de estos.

- La asistencia por los Concejales de otros Ayuntamientos a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno y a las reuniones a las que sean convocados por Instituciones Públicas por razón de su cargo.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto. En estos casos la duración del permiso a que tiene derecho el/la empleado/a público/a será de una hora dentro del término de Santa Lucía, dos en los municipios limítrofes e Ingenio, tres en los municipios de Telde y Las Palmas de GC y cuatro en el resto de municipios donde tengan fijada la residencia el empleado público. Los Jefes de Servicio respectivo, cuando el empleado quiera hacer uso de este derecho, deberá solicitarlo con la debida antelación para la organización de los servicios, pudiendo establecer que el uso de este derecho pueda ser al principio o al final de la jornada laboral, pero en cualquier caso dentro de la jornada laboral en horario de apertura de los colegios electorales.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad que realiza la convocatoria.

- Por el tiempo indispensable para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de la jornada de trabajo.

- Los/as empleados/as públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

- Hasta seis horas al año, con el objeto de acudir a reuniones a que los padres sean convocados por los

centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad, siempre previa convocatoria nominativa al empleado público, del profesor o equipo directivo, lo que deberá acreditarse documentalmente, debiendo indicar tal justificación la imposibilidad de llevar a cabo tales reuniones fuera de la jornada laboral.

- Los deberes derivados del cumplimiento de las obligaciones que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pone a cargo de los familiares o representantes de las personas en situación de dependencia.

1) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, se concederán quince días naturales. Este permiso retribuido empezará a contar desde el primer día laborable del trabajador/a, si la boda se celebra durante sus días libres. El cómputo se iniciará el mismo día de la boda, si ésta se celebra en días laborables para el trabajador/a.

Los quince días naturales pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

El permiso por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones ordinarias y a los días por asuntos particulares siempre y cuando las necesidades del Servicio lo permitan. En caso de denegación, esta será por escrito y motivada.

11. Se modifica el primer párrafo (1º) y el decimocuarto (14º) del artículo 23 y quedan redactados en los siguientes términos;

1º. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en veinte días naturales más por cada hijo a partir del segundo. El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

14º. El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante

serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en veinte días naturales, la mitad para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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.

12. Se modifica el título del artículo 24 y queda redactado en los siguientes términos;

Artículo 24: Permisos no retribuidos. Excedencias.

13. Se añaden tres nuevos apartados al artículo 59-B-2.1, concretamente el F), G) y H) y quedan redactados

en los siguientes términos;

F) Nocturnidad. No puede asignarse un valor fijo día, porque su valor será el que resulte del número de horas efectivas y realmente realizadas en el horario nocturno. En los supuestos de permutas de turnos de trabajo en horario nocturno, se abonará a aquél que efectivamente lo haya realizado con independencia de quién figure en el cuadrante o lista de servicio.

Cuando por necesidades organizativas internas, deban realizarse horas nocturnas que no comprendan la totalidad del turno de servicio se procederá al abono exclusivamente de las horas efectivamente realizadas.

A los efectos del devengo del complemento específico en cuestión, se define como trabajo nocturno el realizado entre las 21.30 horas y las 06.30 horas del día siguiente. De esta manera, el importe del complemento específico singular de devengo variable por el concepto de nocturnidad se establece en: Valor por cada hora nocturna.

GRUPO	Valor hora nocturna
A1	3,43 euros
A2	3,05 euros
C1	2,70 euros
C2	2,51 euros
AP	2,16 euros

Mensualmente el Jefe de Servicio correspondiente deberá comunicar al servicio de recursos humanos, relación del personal que haya trabajado estos días.

G) Prestación de servicios en sábados y/o festivos: Este complemento devenga exclusivamente para quienes presten servicios en sábado y/o en algún día festivo en cualquiera de los turnos que figure en el cuadrante de servicios a razón de siete horas diarias. Si se trabajase más horas, se devengará proporcionalmente a las horas trabajadas conforme al valor por cada día y grupo.

En los supuestos de permutas de turno de trabajo en sábado o festivo, se abonará al trabajador/a que efectivamente lo haya realizado con independencia de quién figure en el cuadrante de servicio.

De esta manera, el importe del complemento específico singular de devengo variable por el concepto de prestación de servicios en sábado y/o festivos se establece en: Valor por cada día del efectivamente trabajado (sábado o festivo).

GRUPO	Valor de cada sábado y/o festivo
A1	106,68 euros
A2	94,92 euros
C1	84 euros
C2	78,12 euros
AP	67,2 euros

Para aquellos servicios que se preste en sábado y/o festivo en turnos superiores a siete horas, la compensación será proporcional al número de horas efectivas trabajadas, teniendo como base la cantidad económica anteriormente establecida.

Mensualmente el Jefe de Servicio correspondiente deberá comunicar al servicio de recursos humanos, relación del personal que haya trabajado estos días.

H) Prestación de servicios de noche en jornadas navideñas. Este complemento se devenga exclusivamente para quienes presten servicio de "turno de noche".

De esta manera, el importe del complemento específico singular de devengo variable por el concepto de prestación de servicios por los trabajadores en turno de noche en jornadas navideñas: noche del 24 al 25 de diciembre y noche del 31 de diciembre al 1 de enero, y la noche del 5 al 6 de enero se establece en: Valor de cada una de las noches realizadas en el turno de noche indicado:

GRUPO	Valor hora nocturna
A1	142,24 euros
A2	126,5 euros
C1	112 euros
C2	104,16 euros
AP	89,6 euros

Cuando por necesidades del servicio, sea necesario incrementar con efectivos extras algunos de los días citados anteriormente, los empleados públicos que lo realicen, tendrán derecho a lo estipulado anteriormente más las horas por servicios extraordinarias realizadas a razón de festivas.

14. Se añade un nuevo artículo al Convenio Colectivo del Personal Laboral, concretamente con el ordinal 63 y queda redactado en los siguientes términos;

Artículo. 63. Desconexión digital.

En el desarrollo de la actividad se garantizará el ejercicio del derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos en el Artículo 20 bis del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en el sentido de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Asimismo, reconoce el derecho de los/las trabajadores/as a no responder correos electrónicos, mensajes de texto (WhatsApp, Telegram, etc.), llamadas telefónicas o cualquier otra forma de contacto fuera de su horario laboral.

15. Se añade una nueva disposición adicional al Convenio Colectivo del Personal Laboral, concretamente con el ordinal sexta y queda redactada en los siguientes términos;

SEXTA: Para acogerse a la reducción horaria por hijos o hijas a cargo menores de edad hasta los doce años deberá acreditarse con lo siguiente:

Requisito que debe acreditarse	Forma de acreditación
Edad de la persona menor	Libro de familia, documento nacional de identidad o certificado de nacimiento.
Vínculo de parentesco (hijos e hijas)	Libro de familia
Situación legal de tutela	Resolución judicial
Situación legal de acogimiento	Resolución judicial o administrativa
Convivencia habitual con la persona menor	Certificado de convivencia, salvo custodias compartidas que será con sentencia judicial con el convenio regulador
Convivencia habitual entre solicitantes	Certificado de convivencia que acredite al menos seis meses anteriores de convivencia
Guarda y custodia	Resolución judicial

Para acogerse a la reducción horaria por familiares con discapacidad deberá acreditarse con lo siguiente:

Requisito que debe acreditarse	Forma de acreditación
Discapacidad	Resolución o certificación expedida por autoridad administrativa competente que establezca un grado de discapacidad igual o superior al 33%

Vínculo de parentesco (hijos e hijas)	Libro de familia
Otros vínculos de parentesco	Libro de familia, certificado matrimonial, certificado registral pareja de hecho, entre otros
Situación legal de tutela de la persona con discapacidad	Resolución judicial o administrativa
Convivencia habitual entre solicitantes	Certificado de convivencia que acredite al menos de seis meses anteriores de convivencia
No concurrencia en el mismo periodo con otro empleado u empleada	Declaración responsable
Para acogerse a la reducción horaria por familiares de avanzada edad deberá acreditarse con lo siguiente:	
Requisito que debe acreditarse	Forma de acreditación
Avanzada edad	Documento nacional de identidad, certificado de nacimiento, entre otros
Vínculo de parentesco	Libro de familia, certificado matrimonial, certificado registral pareja de hecho, entre otros.
Convivencia habitual con la persona con avanzada edad	Certificado de convivencia que acredite al menos de seis meses anteriores de convivencia
No concurrencia en el mismo periodo con otro empleado o empleada	Declaración responsable
Especiales cuidados domiciliarios, residenciales o de terapia especializada	Informes médicos o socio sanitarios

En Santa Lucía de Tirajana, a veintiocho de febrero de dos mil veintidós.

EL ALCALDE, Francisco José García López

98.696

M.I. AYUNTAMIENTO DE TELDE

ANUNCIO

573

Se hace público para general conocimiento que, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Telde, en sesión celebrada en fecha 3 de marzo de 2022, adoptó el Acuerdo, de “Modificación Puntual de la Relación de Puestos de Trabajo, por inclusión del puesto de Dirección General de Servicios Sociales”, cuyas funciones y características son las siguientes:

UNIDAD ORGÁNICA A LA QUE PERTENECE: Área de Gobierno de Cohesión Social y Vivienda.

SERVICIO AL QUE PERTENECE: Servicios Sociales.