

cada año, basado en el anterior, se firme entre los presentantes de los trabajadores y el jefe de personal.

Para el resto del personal, la jornada semanal de trabajo será 37 h. y media y se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, las 8 a las 15 h. y dos horas y media una tarde a la semana.

Artículo 18º.— Trabajo en domingos y festivos.

Se entiende por trabajo en domingo o festivo, a los solos efectos este artículo, el realizado entre las 21 h. de la víspera, y las 22 h. del domingo o día festivo de que se trate. Tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre, así como el día 15 de mayo.

Artículo 19º.— Vacaciones.

1º.— Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración 30 días naturales, de los cuales 22 han de ser laborables, durante cada año de servicio activo, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo trabajado fue menor.

2º.— Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones colares.

En el resto de los casos, y si existiese desacuerdo entre los empleados, se establecerá una fórmula de aplicación rotatoria.

3º.— En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no pudiese disfrutarlas por I.L.T. originada con anterioridad al inicio de las mismas, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural. En este supuesto, será necesario que el trabajador afectado lo ponga en conocimiento del jefe de personal, con quince días de antelación.

Artículo 20º.— Permisos retribuidos.

1º.— Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

1.1. Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

1.2. Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos.

1.3. Dos días en caso de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Discrecionalmente, el Consejo Regulador, estudiados los motivos excepcionales que concurran en determinados casos, podrá incrementar el plazo señalado.

1.4. Un día por traslado de domicilio habitual.

1.5. Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas médicas que deba realizar el trabajador durante su jornada de trabajo, o a consultas de pediatría.

1.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

Se entiende por deber de carácter público y/o personal:

a) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

b) La asistencia de los concejales a Plenos de Ayuntamientos.

c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.

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

e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembros del mismo.

1.7. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración y el tiempo imprescindible para su realización si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

1.8. Por el tiempo necesario para la realización de los cursos de perfeccionamiento, reciclaje y capacitación organizados por el Consejo Regulador.

2º.— Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas del Consejo Regulador, a excepción de los servicios de guardia de Registro General y Servicios Técnicos.

3º.— En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado periodo, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4º.— Las trabajadoras tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo dividirse

dicha hora en dos fracciones de media hora cada una, a utilizar al inicio y fin de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

5º.— Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio como mínimo y la mitad como máximo de la duración de aquella.

Artículo 21º.— Permisos no retribuidos.

1º.— Los trabajadores acogidos al presente Convenio, podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2º.— Dichas licencias serán concedidas por el Consejo Regulador siempre que pueda asegurarse el funcionamiento del servicio, oídos los Delegados de Personal.

CAPITULO VIII — EXCEDENCIAS

Artículo 22º.— Excedencia voluntaria.

1º.— Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

2º.— Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Consejo Regulador, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador cuando hayan transcurrido tres años desde la finalización de la excedencia anterior.

En la correspondiente solicitud de excedencia, deberá consignarse la fecha inicial y su periodo concreto de duración, cursándose al Consejo Regulador con, al menos, un mes de antelación a la fecha de comienzo.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria que solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, en caso de que aquella sea superior a un año.

Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y/o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

3º.— El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso o, en su caso, la prórroga de la excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior al máximo, al menos treinta días antes de que finalice el periodo de su disfrute. Si no se produjera solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo marcado, se extinguirá la relación laboral.

Artículo 23º.— Excedencia forzosa.

1º.— La excedencia forzosa se concederá a los trabajadores fijos por la designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º.— Durante la permanencia en dicha situación, el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

3º.— El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha en que tenga lugar el cese en el cargo público o sindical.

CAPITULO IX — DERECHOS SINDICALES

Artículo 24º.— Representantes de los trabajadores.

1º.— La representación de los trabajadores corresponde a los Delegados de Personal tendrán los derechos, deberes y garantías regulados, respectivamente, en los artículos 64 y ss. del Estatuto de los trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 25º.— Crédito horario.

Los Delegados de Personal tendrán un crédito horario mensual de quince horas cada uno. Dicho crédito podrá acumularse anualmente en uno o varios de sus componentes.

CAPITULO X — REGIMEN JURIDICO

Artículo 26º.— Normas aplicables.

En materia de régimen disciplinario, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI — SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 27º.— Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores tendrán derecho a reconocimiento médico una vez al año.