



INSTITUTO
TECNOLÓGICO
AGRARIO

Junta de Castilla y León

Consejería de Agricultura, Ganadería
y Desarrollo Rural

Ctra. Burgos Km. 119
FINCA ZAMADUEÑAS
47071 Valladolid
España

T +34 983 410 494
F +34 983 412 040
www.itacyLes

ACUERDO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN Y LOS REPRESENTANTES UNITARIOS DE LOS TRABAJADORES, REFERENTE AL DESARROLLO DE LA JORNADA LABORAL, HORARIO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León es un Ente Público de Derecho Privado, creado mediante la Ley 7/2002, de 3 de mayo, dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio, administración autónoma y plena capacidad de obrar, integrado en la Administración Institucional de la Comunidad de Castilla y León de acuerdo con lo previsto en los artículos 83.1, 85.2 y 90 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El artículo 22.1 del Decreto 121/2002, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto establece que el personal del Instituto, con carácter general, se regirá por la legislación laboral.

El artículo 37.1 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

El Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, desarrolla el citado precepto constitucional.

Con fecha 12 de febrero de 2014 y 19 de diciembre de 2014 se firmaron sendos acuerdos colectivos extraestatutarios, referente al desarrollo de la jornada laboral, cuya vigencia expiraba el 31 de diciembre de 2015 o con la firma del Convenio Colectivo, si esta fuera anterior.

Con fecha 7 de enero de 2016, la Dirección del Instituto, al no haberse podido llevar a cabo la negociación de la jornada laboral con la representación de los trabajadores, de manera transitoria y excepcional, mantuvo las condiciones de desarrollo de la jornada laboral hasta el 29 de febrero de 2016 o bien hasta que se negociara con la representación de los trabajadores.



Con fecha de 23 de febrero se firmó un nuevo acuerdo colectivo sobre jornada laboral y horario, estableciéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, perdiendo, en todo caso su vigencia con la firma de un Convenio Colectivo o un nuevo pacto que lo modificase o anulase.

Los precitados acuerdos tenían como finalidad, aun de forma temporal y a la vista de la complejidad de la negociación del convenio, ampliar la flexibilidad de la jornada laboral, y el horario de las personas trabajadoras del Instituto con independencia de los tiempos o ritmos que requiera la negociación del Convenio.

Con el mismo objetivo y condición de temporalidad, las partes firmaron un acuerdo el 2 de febrero de 2017, en materia de jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias, permisos, excedencias y suspensión del contrato de trabajo, que, aún con su carácter temporal, suponían una mejora en las condiciones de trabajo y un avance en la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral.

En estos momentos no se ha podido acometer la firma de un Convenio Colectivo, que comprendiera de manera unitaria las condiciones laborales de las personas trabajadoras del Instituto, y por ello se considera necesario actualizar el citado acuerdo de 07/02/2017, reflejando una flexibilización de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, incrementado los supuestos de permisos y vacaciones y aclarando el régimen de disfrute de los mismos, fruto del desarrollo práctico del citado acuerdo. Igualmente se amplía el ámbito de aplicación subjetivo de ciertos permisos y situaciones laborales.

Los comparecientes se reconocen mutuamente capacidad para el otorgamiento de este acto, y en su virtud **ACUERDAN:**

Primero. - Partes firmantes

El presente Acuerdo se establece entre el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León y los Representantes Unitarios de los trabajadores (Comité de Empresa de Valladolid y provincia y delegados de personal de la Unidad Territorial de Palencia, Burgos, León y Salamanca, la Estación Tecnológica de la Carne y el Centro de Pruebas de Porcino).

Segundo. - Ámbito personal y funcional

El presente Acuerdo será de aplicación al personal representado que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta o preste servicios retribuidos para el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León.



Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo el personal con contratos de alta dirección, de acuerdo con el Artículo 2º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero. - Ámbito temporal

El presente acuerdo mantendrá su vigencia desde el día de su firma, salvo sustitución de otro acuerdo o Convenio Colectivo, cuya negociación se realizará con independencia de este Acuerdo.

Jornada y horario

Cuarto. - Jornada Laboral

1. La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, dos días por navidad (24 y 31 de diciembre) y 22 días de vacaciones (incrementadas en su caso por la antigüedad) y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

No obstante, lo anterior, el promedio diario de trabajo efectivo será, en cada momento, el que sea de aplicación a las personas trabajadoras laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, cualquiera que sea la norma o acuerdo que lo modifique.

La minoración de jornada correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre, cuando caigan en sábado o festivo y la correspondiente a los festivos que coincidan en días no laborables y que no hayan sido objeto de traslado a día laborable, se disfrutará en días completos, a elección del trabajador y con subordinación a las necesidades del servicio, a lo largo del año y durante el mes de enero del año siguiente. Estos días llevarán el régimen de disfrute de los días por asuntos particulares.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.


2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias. Excepcionalmente, podrá ampliarse el límite anterior hasta el máximo de 12 horas diarias al personal en actividades de campo o a aquel que preste servicios en situaciones no habituales, determinadas por campañas estacionales o situaciones de



emergencia, con comunicación a la representación legal de los trabajadores.

3. Las personas trabajadoras disfrutarán de una pausa de 30 minutos diarios en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo, que, con carácter general, se desarrollará entre las 10 y las 12 horas. Esta interrupción no podrá afectar al desarrollo del trabajo, garantizándose, en todo momento la presencia de personal en cada una de las unidades de trabajo.

Quinto. - Distribución de la jornada

- 
1. La jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año, el número de horas de la jornada anual que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por la jornada media diaria aplicable a la persona trabajadora.

Los días correspondientes a vacaciones, permisos y otros días de ausencia de trabajo, se considerarán, con carácter general y a efectos de su cómputo, equivalentes a la jornada media citada anteriormente, salvo que se disponga alguna particularidad.

2. La jornada semanal en el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

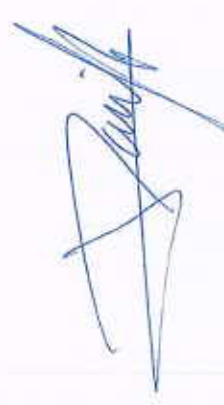
La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, salvo para las particularidades que se puedan establecer en el régimen de teletrabajo, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve y las catorce horas.


La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario será la comprendida en los tramos horarios siguientes:

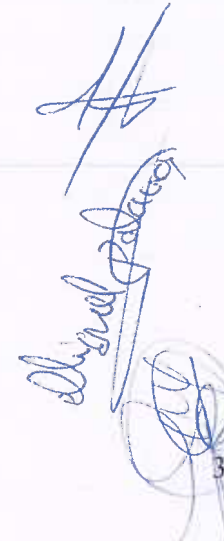
- Entre las 7,30 y las 9,00 horas, de lunes a viernes.
- Entre las 14,00 y las 21,00 horas, de lunes a jueves.
- Entre las 14,00 y las 16,00 horas, los viernes.

Los centros de trabajo que estén integrados en otros centros de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León adecuarán la parte flexible del horario a los horarios de apertura y cierre de los centros en los que estén integrados.

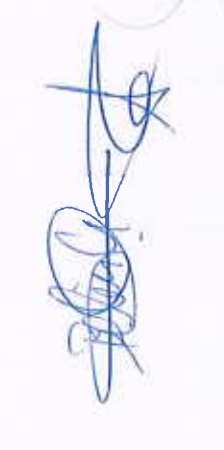


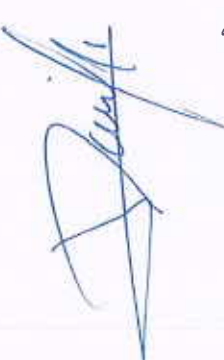


Cuando la salida de la jornada de mañana vaya a efectuarse con posterioridad a las 17,00 horas, deberá, obligatoriamente, efectuarse un descanso de al menos 30 minutos para la comida, con su correspondiente fichaje de salida y entrada. En cualquier caso, no será computado como tiempo efectivo de trabajo el dedicado realmente a la comida, que como mínimo deberá suponer un descanso de 30 minutos, bien sea en el centro de trabajo, en cuyo caso deberá registrarse a través del correspondiente fichaje de salida y entrada o sistema de control establecido en cada centro de trabajo, o el efectivamente empleado en los supuestos de servicios prestados fuera del centro de trabajo.



Las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad de la persona trabajadora. No obstante, la parte flexible del horario estará condicionada a las necesidades organizativas de la realización de trabajos en grupo o de carácter urgente. En cualquier caso, por necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular. Del uso de esta disponibilidad se dará cuenta, de forma regular a la representación legal de los trabajadores.



- 
3. Las personas trabajadoras que desempeñen un puesto de Jefatura de Área o Unidad, los que desempeñen puestos de secretaría de dirección o puestos singulares de libre disposición, en los que así se determine, y todos aquellos que tengan una retribución igual o superior al nivel de complemento de puesto de trabajo mínimo de jefe de unidad, deberán prestar servicios, al menos una tarde a la semana, como mínimo de dos horas, entre la franja horaria de 16 a 21 horas, de lunes a jueves.






En los periodos establecidos en el calendario escolar de la Comunidad de Castilla y León como vacaciones escolares, para educación infantil y primaria, se elimina la obligatoriedad de realizar tardes, Todo ello sin perjuicio de los centros o puestos de trabajo en los que por la naturaleza de la prestación del servicio estén o puedan estar sometidos a jornadas especiales o distribución horaria irregular y deban respetarse también en estos periodos de tiempo.

4. Por razones organizativas justificadas inherentes a la propia actividad del Instituto, la distribución de la jornada anual ordinaria de cada centro, tipo de actividad o colectivo de personas trabajadoras, podrá distribuirse a lo largo del año de manera irregular y diferente respecto de la jornada semanal ordinaria, si bien, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente, con las salvedades, en su caso, establecidas en este Acuerdo.



El establecimiento de la jornada irregular, que lo podrá ser durante todo el año o en periodos de menor duración, deberá estar sujeta a necesidades del servicio



debidamente justificadas. El Instituto procurará que afecte al menor número de personas trabajadoras posibles, que, si no afecta a la totalidad de las personas trabajadoras del centro o de un determinado colectivo, se apliquen, en la medida de lo posible, sistemas rotatorios y que los trabajadores conozcan con la mayor antelación posible la realización de jornada irregular. En todo caso, se informará de la adopción de jornadas irregulares a los representantes de los trabajadores.

- 
- 
- 
5. Si por causas no imputables a la mera voluntad de la persona trabajadora, el número de horas de trabajo efectivo realizado en un mes, fuese superior al de la jornada que le corresponda, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación en los meses siguientes. Si el exceso de jornada se produjera en los cuatro últimos meses del año, la compensación se podrá realizar en el primer trimestre del año siguiente.
6. Se consideran jornadas especiales aquellas que, por la propia naturaleza de la prestación exigen, de manera habitual, jornada distinta a la ordinaria e irregular, tales como prestación del servicio de lunes a domingo.

Sexto. - Medidas adicionales de flexibilidad horaria

- 
- 
1. Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las 9:30 y las 14:00 horas, y entre las 9:00 y las 13:30 horas, pudiendo la persona trabajadora optar por disfrutar de manera alternativa una de las dos franjas horarias en el día, en los siguientes supuestos:
- a) Para quienes tengan a su cargo personas mayores, entendiéndose por persona mayor la que tenga una edad igual o superior a 65 años que no desempeñe actividad retribuida.
 - b) Para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, asimilando a dicha situación las derivadas del acogimiento, preadoptivo o permanente y de la tutela de menores.
 - c) Para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida.

La misma autorización podrá acordarse para quienes precisen 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.

2. Los 30 minutos de la parte fija del horario desplazada deberán recuperarse durante la



parte flexible del horario a lo largo del mes natural del que se trate o, de no ser posible y previa autorización, en el mes siguiente.

Séptimo. - Adaptación de horario y jornada por razones de conciliación de la vida laboral y la formación

Excepcionalmente, y a efectos de conciliación de la vida laboral y la formación de las personas trabajadoras del Instituto, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar la adaptación del horario o, en su caso, una reducción de jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de haberes, para la realización de estudios reglados y oficiales o para la realización de cursos de formación, siempre que los mismos estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo o impliquen la obtención de titulaciones de nivel académico superior al que ostenta el trabajador, que posibilite la promoción profesional en el Instituto.

Octavo. -Compensación por horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el apartado cuarto.
2. Se propicia la posibilidad de compensar por tiempo de descanso siempre que exista acuerdo de ambas partes, las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, fijándose el módulo de compensación en 1,75 horas por hora trabajada.
3. Las compensaciones con descanso así originadas podrán acumularse en días completos de descanso y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria a elección del trabajador, sometido, en todo caso, a las necesidades del servicio. la compensación se podrá realizar en el primer cuatrimestre del año siguiente al de su generación.

Noveno. - Calendarios laborales

1. Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las características del centro de trabajo, se procederá a negociar los correspondientes calendarios laborales, en los que se fijarán los horarios y turnos de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima establecida y la necesidad de realización de jornadas irregulares. Los calendarios laborales se negociarán en el último trimestre del año.
2. El calendario laboral habrá de respetar las siguientes condiciones generales:





- El personal tendrá derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal trabajado siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten.
- Cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas los descansos entre jornada y semanales. En todo caso y siempre que ello fuere posible en los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal de dos días precitado, se hará coincidir con un fin de semana al mes como mínimo.

Décimo. – Compensación de jornada


1. Las personas trabajadoras que vengan obligados a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con el cierre de las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, verán reducida su jornada máxima anual en 22,5 horas.
2. Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, estén obligados a realizar su jornada laboral en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, verán reducida su jornada máxima anual en 37 horas 30 minutos.
3. Las horas generadas como consecuencia de dicha reducción de jornada deberán ser disfrutadas mediante su acumulación en períodos de, al menos, una jornada laboral debiendo ser disfrutadas dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Undécimo. – Justificación de ausencias


1. Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, requerirán la comunicación, en el más breve plazo posible, al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal.
2. Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del Régimen de Seguridad Social de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo.
3. Las ausencias debidas al permiso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento tendrán la consideración de justificadas, por lo que no requerirán la presentación del parte de continuación de baja.

- 
- 
4. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales 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.

Duodécimo - Deducción de retribuciones


- 
1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pudiera corresponder, la parte de jornada no realizada sin amparo del presente convenio, dará lugar a la reducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.
 2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en el que hayan permanecido en esta situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.


Vacaciones




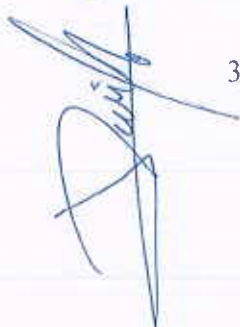
En las vacaciones, licencias y permisos cuya duración se compute por días hábiles, conforme a las previsiones contenidas en el presente acuerdo y a sus solos efectos, no se considerarán como tales los sábados, ni el 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales

Décimo tercero. Vacaciones

- 
1. Las personas trabajadoras del Instituto tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.



Asimismo, tendrán derecho a disfrutar, en el caso de tener completados: Quince años de servicios: veintitrés días hábiles. Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles. Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles. Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles

- 
2. Las vacaciones anuales, condicionadas en todo caso a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse, a elección de la persona trabajadora, ininterrumpidamente o en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
 3. En el caso de periodos fraccionados, los 22 días hábiles podrán distribuirse libremente por la persona trabajadora, siempre que 15 días hábiles se disfruten en periodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los 7 restantes podrán disfrutarse por días hábiles no necesariamente consecutivos.
- 



4. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se podrán disfrutar a partir del cumplimiento de la citada antigüedad en el año natural que se cumplan y hasta el 31 de enero del año siguiente.
5. No se podrán unir las vacaciones a los días de asuntos particulares, y siempre deberá de mediar un día laborable entre su disfrute. No obstante, en el año natural, y por una sola vez, se podrá conformar una semana (siete días naturales consecutivos) uniendo vacaciones y días de asuntos particulares. Con carácter excepcional y por causas de especial necesidad justificada, podrá autorizarse unir asuntos particulares a días de vacaciones.
6. La persona trabajadora podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.
7. Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinadas actividades, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Décimo cuarto. - Cambio o interrupción de fecha


1. Cuando los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y las situaciones de incapacidad temporal o suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o por riesgo durante la lactancia natural, impidan el disfrute de las vacaciones, total o parcialmente, dentro del año natural al que correspondan, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a la finalización de estas situaciones, de manera consecutiva, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Permisos y licencias

Décimo quinto. - Permisos

1. Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:


A los efectos previstos en el presente acuerdo/pacto se asimilará al matrimonio la pareja de hecho debidamente inscrita, en los Registros de Uniones de Hecho previstos




en la normativa vigente y con los efectos correspondientes en el concepto de familiar a que se refiere este convenio.


- 1.1. 15 días naturales por matrimonio, que deberán disfrutarse, de manera ininterrumpida, durante el mes natural siguiente contado a partir del hecho generador.


Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o cualquier otro tipo de licencia o permiso siempre que las necesidades del servicio lo permitan.


- 
- 1.2. Tres días hábiles por el fallecimiento de cónyuge o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora.

- 
- 1.3. Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora.

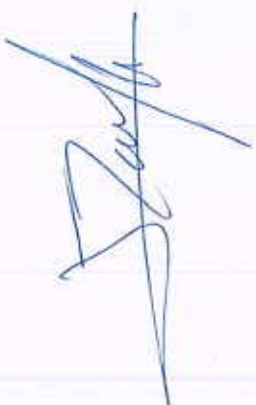
A los efectos de los puntos 2 y 3 el termino suceso (hecho causante) comprenderá tanto el lugar de fallecimiento como lugar de entierro del cónyuge o familiar.

- 
- 1.4. Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural.

- 
- 1.5. Tres días hábiles por accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora



Quando se trate de accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca a más de 40 km de la residencia de la persona trabajadora



A efectos de determinar el periodo de hecho causante, se considerará hospitalización, igualmente, los días posteriores al alta hospitalaria siempre que se acredite la necesidad de atención del enfermo. En el supuesto en el que la asistencia haya de desarrollarse en localidad distinta a la de residencia del trabajador, este declarará expresamente que se ha realizado el desplazamiento para la atención del enfermo



El disfrute de los días podrá ser de manera consecutiva o alterna y el cómputo de los mismos se iniciará según lo reflejado en la solitud del trabajador, mientras persista el hecho causante.

- 1.6. Dos días naturales por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, pero sí reposo y atención domiciliaria, del cónyuge, o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días naturales cuando el suceso se produzca a más de 40 km de residencia de la persona trabajadora. En el supuesto en el que la asistencia haya de desarrollarse en localidad distinta a la de residencia del trabajador, este declarará expresamente que se ha realizado el desplazamiento para la atención del enfermo.

- 1.7. Traslado de su domicilio

Un día hábil por traslado de su domicilio habitual y dos días hábiles si el traslado se realiza a una provincia distinta de la del domicilio anterior.



Esta situación implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

- 1.8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se entenderá, en todo caso, por deber inexcusable de carácter público o personal:

- a) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- b) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
- c) La asistencia a reuniones o actos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, en los términos legalmente establecidos

Cuando en el cumplimiento de un deber público, se constate la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador podrá ser declarado en excedencia

- 
- 
- 1.9. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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 las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

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 derecho sólo podrá ser ejercido por el personal laboral fijo, indefinido no fijo, y por el personal laboral temporal, cuya relación laboral, previsiblemente, no vaya a extinguirse en el periodo de tiempo al que corresponde la acumulación.

El carácter retribuido de este permiso, quedará condicionado al hecho de que, una vez finalizado, la persona trabajadora se reincorpore a la prestación efectiva de servicios, y se mantenga en la misma hasta que el hijo cumpla doce meses. En el supuesto de que, en todo o en parte, de este periodo no prestase servicios efectivos se procederá a la liquidación de las retribuciones indebidamente percibidas correspondientes al tiempo que se prolongó el permiso retribuido indebidamente disfrutado.

- 1.10. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- 1.11. El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, siempre que los mismos estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo o impliquen la obtención de titulaciones de nivel académico superior al que ostenta la persona trabajadora, que posibilite la



promoción profesional en el Instituto.

El día completo en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

El tiempo necesario para la realización del examen, cuando este se realice en horario de mañana, cuando se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, y no sea de aplicación el párrafo primero de este artículo. El tiempo empleado para esta actividad deberá recuperarse en fechas próximas posteriores, si bien el trabajador podrá solicitar que la recuperación del tiempo se realice una vez que concluyan los periodos oficiales de exámenes.


1.12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por no ser posible realizarlas por la tarde, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

1.13. Por el tiempo indispensable, para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.


En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más trabajadores del Instituto generasen el derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo, excepto en el supuesto de consultas para los hijos que revistan especial gravedad, en cuyo caso podrán hacer uso de este permiso ambos padres de manera simultánea.

Cuando se acuda a una consulta médica directamente desde el domicilio o no se regrese al puesto de trabajo a la finalización de la misma, se considerará como tiempo de trabajo el tiempo necesario para el desplazamiento, con un máximo de media hora adicional antes del inicio de la consulta médica y media hora adicional después de la hora de finalización que conste en el justificante médico, siempre que la consulta médica tenga lugar en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora y dichos desplazamientos se lleven a cabo dentro de la franja horaria de presencia obligatoria.


Cuando la consulta médica tenga lugar en distinta localidad se tendrá en cuenta




No obstante, 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.




En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.




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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.





En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- 
- 
2. **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:** tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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 de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante 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 15 días y se realizará por semanas completas.



como tiempo trabajado el tiempo efectivamente empleado en el desplazamiento dentro de la franja horaria de presencia obligatoria, siempre que dicho desplazamiento se efectúe durante la jornada laboral en la que tenga lugar la consulta, sea proporcionado a la distancia recorrida, y no haya podido realizarse fuera de esa franja horaria de presencia obligatoria. Con carácter excepcional podrá autorizarse la ausencia de día completo de trabajo previa solicitud motivada del trabajador, computándose a estos efectos cinco horas, que comprende el horario obligatorio.

- 1.14. En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, por el tiempo que se acredite como necesario, sin exceder en ningún caso de cuatro semanas.

Durante este permiso se percibirá la totalidad de las retribuciones a excepción de los complementos de índole funcional.


2. Todos los permisos a que se refiere el apartado 1 precedente comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo los supuestos en los que específicamente se haya dispuesto un periodo o circunstancia determinada.
3. Los permisos que puedan ser disfrutados en tramos horarios serán considerados únicamente dentro de la franja horaria de presencia obligatoria -a excepción del permiso por compensación de jornada y del permiso por razones sindicales-, y deberán ser preavisados salvo causa justificada.
4. Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo periodo de tiempo, éstos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración. En todo caso se entiende que el fallecimiento abre un nuevo periodo de disfrute del permiso por esta causa.

Décimo sexto. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.


1. **Permiso por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.




Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.



El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, previo acuerdo entre Instituto y la persona trabajadora afectada.




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, guarda confines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

- 
3. **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 dos semanas más, una 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.

Dignidad y Justicia

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, previo acuerdo entre Instituto y la persona trabajadora afectada.


En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el ITACyL y la Administración General.


En los casos previstos en los apartados 1), 2), y 3) 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 que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 alas que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Décimo séptimo. - Permisos por razones particulares.

- 
1. La persona trabajadora podrá disfrutar, anualmente, de hasta seis días laborables de permiso retribuido por asuntos particulares o el número de días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios fuera menor. Dicho disfrute deberá producirse a lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización.
 2. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para atender cuestiones personales de carácter puntual a las que de manera sobrevenida tenga que hacer frente dentro de la franja de presencia obligatoria de su horario, no computándose como tiempo efectivo de trabajo. Si esta ausencia excede del 60% de la jornada de presencia obligatoria, pasará a tener la consideración de un día de permiso por razones particulares.




Décimo octavo. - Guarda legal

- 
1. las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada diaria de trabajo entre un octavo y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.


Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda 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 no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos el servicio pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en el ITACyL, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.




El trabajador deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

2. El mismo beneficio reconocido en el número anterior se reconoce a los trabajadores que, aun no teniendo la guarda legal, acrediten tener a su cargo y cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezca de un grado de discapacidad declarado o reconocido por la Gerencia de Servicios Sociales superior al 65%, que precise de la ayuda de una tercera persona y que no realice actividad retribuida alguna.

Décimo noveno. - Reducción de jornada por interés particular

- 
1. Las personas trabajadoras del Instituto, podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas, con la reducción proporcional de sus retribuciones, de acuerdo con las prescripciones siguientes:

- 1.1. Requisitos:

- a) Que la reducción de jornada solicitada resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones y organización del centro de trabajo.
- b) Que el solicitante tenga acreditado al menos un año de antigüedad ininterrumpida en el Instituto inmediatamente antes de la solicitud.
- c) El reconocimiento de la reducción de jornada quedará, en cualquier caso, subordinado a las necesidades del servicio y su concesión tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Transcurrido el periodo de disfrute del régimen de jornada reducida, el personal deberá permanecer un año como mínimo en jornada completa.


- d) Las horas en que se realizará la jornada reducida tendrá carácter fijo durante toda la duración de ésta y coincidirán con la parte fija del horario.
- e) Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con cualquier otra reducción de jornada prevista en este Acuerdo.
- f) En casos excepcionales esta reducción se podrá acumular en días completos



1.2. Exclusiones:

No podrá reconocerse esta reducción de jornada, al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre disposición, ni a los trabajadores que tengan una retribución igual o superior al nivel mínimo de jefe de unidad.

2. Las personas trabajadoras fijas e indefinidas no fijas a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, podrán obtener, a su solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la reducción de su jornada de trabajo, entre un tercio y un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.



La reducción de jornada en este supuesto es incompatible con cualquier actividad pública o privada más allá de aquella que pudiera ser compatible a jornada completa.



Décimo octavo. - Licencia sin retribución

1. Con subordinación a las necesidades del servicio, la persona trabajadora podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días laborables. A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración los periodos que correspondan a partir de la fecha de formalización del último contrato de trabajo. La licencia deberá iniciarse en día laborable y su cómputo será hasta el día anterior a la incorporación efectiva del trabajador, que en todo caso será igualmente en día laborable.
2. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad y a efectos de cotización, conforme a la normativa aplicable.
3. La persona trabajadora deberá presentar tanto su solicitud de licencia como su solicitud de reincorporación, con al menos quince días de antelación al momento en que se pretenda que sea efectiva.

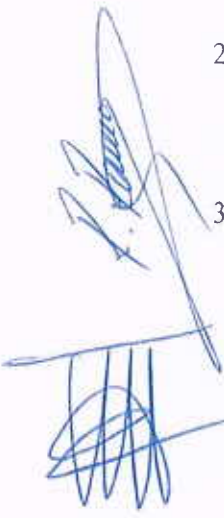


Décimo noveno. - Suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

1. Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este Acuerdo.



- 
2. Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
 3. Se suspenderá el contrato, cuando se mantenga una relación laboral de carácter fija, indefinida no fija, o temporal mediante un contrato de interinidad con una antigüedad superior de 3 años desde la firma de su contrato en vigor, y sea exigible superar un período de prueba o de práctica para acceder como personas trabajadoras laborales fijas o funcionarias de carrera en cualquier Administración Pública. En esta situación, la suspensión de contrato conllevará la reserva del puesto en el Instituto hasta que se materialice la opción de la persona trabajadora, conforme al convenio o norma que regule esta situación en la Administración de destino.
 4. El supuesto de activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, previo acuerdo con la empresa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.



Vigésimo. - Supuestos de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural. - En el supuesto previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencias




Vigésimo primero. - Excedencia voluntaria por interés particular

1. Las personas trabajadoras fijas, indefinidas no fijas, con una antigüedad de al menos 1 año de servicio en el Instituto, a contar desde su ingreso en el mismo, y las vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) con una antigüedad superior de 3 años desde la firma de su contrato en vigor, podrán solicitar excedencia voluntaria, con la obligación de permanecer en esta situación por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por la persona trabajadora, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de




las resoluciones al Comité de Empresa o Delegado de Personal.


2. La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario




3. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine, siempre que se acrediten los requisitos para pasar a esta situación.



4. la persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación un mes antes de la finalización de la excedencia, viendo extinguida su relación laboral en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.




5. la persona trabajadora fija excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar especialidad profesional, que hubiera o se produjera en el Instituto. En el supuesto de personas trabajadoras indefinidas no fijas o vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo. En ningún caso devengará derechos económicos.




6. En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de 2 años de servicios efectivos en el Instituto contados a partir de la fecha de reingreso.






Vigésimo segundo. - Excedencia voluntaria por agrupación familiar


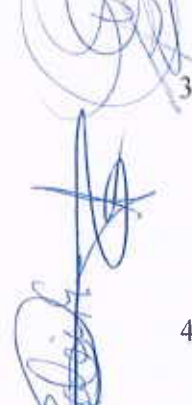



1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin requisito de antigüedad en el Instituto a las personas trabajadoras fijas, indefinidas no fijas y las vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) con una antigüedad superior de 3 años desde la firma de su contrato en vigor, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo bien sea como funcionario de carrera o como personal laboral o estatutario fijos 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.



- 
- 
- 
2. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.
 3. El trabajador fijo excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar especialidad profesional, que hubiera o se produjera en el Instituto. En el supuesto de personas trabajadoras indefinidas no fijas o vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo. En ningún caso devengará derechos económicos.

Vigésimo tercero. - Excedencia por cuidado de hijo o de familiar

- 
- 
- 
1. Excedencia por cuidado de hijo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 2. Excedencia por cuidado de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia por duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
 3. La excedencia contemplada en este punto, cuyo periodo de duración, dentro de los tres años, podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Instituto podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Instituto.
 4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 5. Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.
 6. La persona trabajadora tendrá derecho durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva para el trabajador fijo excedente quedará referida a un puesto de trabajo de la misma especialidad profesional, y perfil

funcional en su caso, si bien, en este periodo, tendrá preferencia de reingreso a su puesto de origen si continuara vacante y en el supuesto de personas trabajadoras indefinidas no fijas o vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo

7. Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, la persona trabajadora será declarada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año, siempre que se cumplan los requisitos para acceder a esta excedencia.

8. Mientras permanezcan en esta situación las personas trabajadoras continuarán sujetos al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas sin que puedan desempeñar actividad alguna que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo o del familiar que determina el paso a esta situación.

Vigésimo cuarto. - Excedencia Forzosa

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a las personas trabajadoras cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

Respecto de estos últimos, por el Instituto y la representación legal del personal se estudiarán y arbitrarán medidas tendentes a que los trabajadores se mantengan durante el período de excedencia dentro del ámbito de protección del régimen de seguridad social.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el



plazo de un año.

En el supuesto de personas trabajadoras indefinidas no fijas o vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.



Vigésimo quinto. - Excedencia por razón de violencia de género

1. 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.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.

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

Quando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período 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

3. 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.
4. En cualquier caso, en el momento del reingreso, el ITACyL procurará, en la medida de lo posible, la asignación del puesto en el centro de trabajo o área de actividad más adecuada, en relación a la situación que motivó la solicitud de excedencia.



Vigésimo sexto. - Excedencia voluntaria por incompatibilidad

Se procederá a declarar de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a las personas trabajadoras fijas, indefinidas no fijas, y las vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) con una antigüedad superior de 3 años desde la firma de su contrato en vigor, que se encuentren en la situación de servicio activo en otra Categoría, Especialidad, Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en situación de servicio activo.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de persona funcionario interino o como persona con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

En el supuesto de personas trabajadoras indefinidas no fijas o vinculadas con un contrato de interinidad (o sustitución) este derecho estará referenciado al puesto de trabajo desde el cual se concedió la excedencia, siempre y cuando no se hubiera cubierto o amortizado el mismo.

El acceso a un nuevo grupo o especialidad profesional, en el Instituto, diferente al que ostente un trabajador del mismo, producirá una novación contractual del grupo o especialidad profesional, no permitiendo conservar derechos respecto del grupo o especialidad profesional de origen.

Vigésimo séptimo. - Otros supuestos de excedencia

Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del Art. 46.6, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición de la persona trabajadora fija, indefinida no fija, o vinculada con un contrato de interinidad (o sustitución). Para las personas trabajadoras fijas e indefinidas no fijas será necesario tener cumplido al menos 5 años de servicios efectivos y para las personas trabajadoras vinculada con un contrato de interinidad (o sustitución) tener una antigüedad al menos de 5 años desde la firma de su contrato en vigor.



En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva de puesto de trabajo.

Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Disposición Final. El presente acuerdo tiene efectos desde el día de su firma, y sustituye en su integridad al acuerdo de 6 de febrero de 2017, y a cualquier otra instrucción que regule aspectos que se contemplan en el mismo.

Valladolid, a 2 de febrero de 2022

Por la Dirección:

El Director General del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León




Firma: José Llorente Cachorro

Los representantes de los trabajadores:


D. Rafael Ramos Sánchez
(Presidente del Comité de Empresa)





D. Ramón Cuesta Arribas
(U. T. de Burgos)


D. David Arias Pérez
(U. T. de León)


D. Luis Miguel Merino Hidalgo
(U. T. de Palencia)


Dña. Ana Belén González González
(U. T. de Salamanca)


Dña. Esperanza González Egido
(Estación Tecnológica de la Carne)


D. Miguel Ángel Palacios Sanz
(Centro de Pruebas de Porcino)