



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE CONSUEGRA

El pasado 19/02/2015 se procedió a la firma de la rectificación tanto al convenio colectivo de personal laboral como al acuerdo marco de personal funcionario de este ayuntamiento para el período 2015-2019, cuyas modificaciones fueron aprobadas por el pleno de la corporación en sesión celebrada el pasado día 26 de febrero de 2015:

TEXTO DE LA MODIFICACIÓN

Artículo 3.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación en el pleno del Ayuntamiento, comprometiéndose éste a su posterior registro en la oficina de Economía y Empleo de Toledo y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. La vigencia del mismo terminará el 31 de marzo de 2019, quedando prorrogado automáticamente hasta la aprobación de un nuevo Convenio. No obstante lo anterior las partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio a partir del día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 8.- Categorías profesionales.

1.- Los trabajadores/as de nuevo ingreso al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra, se integrarán en el grupo que les corresponda, de acuerdo con los siguientes grupos de titulación o equivalentes:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria."

2.- Para el nuevo acceso a cada uno de los Grupos establecidos anteriormente se exigirá estar en posesión de la titulación académica correspondiente, sin perjuicio de lo previsto para la promoción interna.

Artículo 25.- Modificación de las condiciones de trabajo.

1.- El Ayuntamiento, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previa negociación con los representantes sindicales de los trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución de tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones. (Cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el presente Convenio Colectivo, y que no podrán corresponder a las de categorías inferiores a las de su nivel retributivo).

2.- El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, y previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 27.- Excedencias.

En relación a las excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente laboral y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleado Público de Castilla - La Mancha, garantizando el Ayuntamiento la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años.

Artículo 29.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda fijada en treinta y siete horas y media semanales, y se realizará con carácter general dentro de los cinco primeros días de cada semana, salvo que por Normativa autonómica o estatal se acuerde otra inferior para el personal al servicio de la Administración Pública Local.

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo), garantizándose como mínimo dos fines de semana cada cuatro, en los servicios a turnos.

Se considerará trabajo efectivo el tiempo empleado para: desayuno, merienda o cena (30 minutos).

Los trabajadores del C.O. disfrutarán este periodo al principio de la jornada por la imposibilidad de disfrutarlo en otro momento.

2.- Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos se garantizará:



a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana, trabajos nocturnos, y cualesquiera otros que se realicen fuera de la jornada establecida con carácter general.

b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo por causas de emergencia o similares. A estos efectos, los días festivos tendrán la consideración de fin de semana.

3.- La jornada de trabajo en la biblioteca municipal, en las épocas de vacaciones escolares, se realizará en jornada continua en horario de mañana.

4.- La jornada laboral para el personal del Centro Ocupacional será de 1515 horas en cómputo anual, que se distribuirán de común acuerdo con el Excmo. Ayuntamiento mediante la elaboración de un calendario anual.

5.- Los sábados de los meses de julio y agosto, y el sábado correspondiente a la Semana Santa, permanecerán cerrados los centros de oficinas municipales.

Artículo 31.- Control horario.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna.

Se podrán establecer sistemas de control horario mecanizados, para la comprobación del correcto cumplimiento de la jornada laboral.

Artículo 32.- Calendario laboral.

1.- Se establecen catorce días festivos al año, doce corresponden a Fiestas Nacionales y Autonómicas y dos a Fiestas Locales.

Cuando alguno de estos festivos caiga en sábado, domingo o un día libre del personal que realice su jornada laboral de lunes a domingo, este día se disfrutará en otra fecha acordada por el trabajador y la Jefatura del Servicio correspondiente.

2.- La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo y que contendrá lo siguiente:

Distribución diaria de la jornada.

Descanso semanal.

Turnos de trabajo, en su caso.

Horarios de trabajo.

Vacaciones.

Días de libranza, en su caso.

Artículo 33.- Permisos y licencias.

1.- Los trabajadores podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada dos años. La concesión de la licencia sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

2.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días en Consuegra o distancia no superior a 130 Kilómetros y tres días naturales si es a una distancia superior.

b) Por trámites previos por razón de matrimonio dos días.

c) Por matrimonio quince días.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

i) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) 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.

n) Se establecerán cinco días anuales por asuntos particulares, que se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 16 de enero del siguiente ejercicio.

Estas licencias podrán disfrutarse en cualquier época del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con la legislación vigente.

Los días 24 y 31 de diciembre las dependencias municipales permanecerán cerradas.

3.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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 o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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 parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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 a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de 12 años a la asistencia sanitaria. Si el hijo menor tuviese más de 12 años y menos de 18 se concederá el permiso, si bien el trabajador/a deberá recuperar las horas no trabajadas. En cualquier caso deberá aportarse el justificante correspondiente.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, sean 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.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 34.- Vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, desde el 1 de junio al 31 de octubre. Las vacaciones anuales retribuidas del personal del Ayuntamiento de Consuegra serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural. En caso de dividirse en periodos, hasta un máximo de dos, cada periodo será, como mínimo, de cinco días hábiles. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Por parte de los representantes de los trabajadores, previa negociación con el Comité de Empresa, se presentará a la Corporación, por medio de la Jefatura de Personal, el plan de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año.

Si antes del comienzo de las vacaciones, el trabajador/a, se encontrara en situación de baja por enfermedad, se interrumpirán las mismas efectuándose la oportuna modificación del plan.

El turno de vacaciones se efectuará de manera rotatoria, realizándose la primera vez en caso de desacuerdo por sorteo.

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador/a causara baja por enfermedad o accidente no derivado de trabajo remunerado a particulares, se suspenderán las mismas, iniciándose de nuevo una vez dado de alta.

El personal del Centro Ocupacional disfrutará como periodo vacacional, en Navidad, lo determinado por la Consejería de Educación en su calendario escolar. En Semana Santa se considerarán vacacionales para este servicio los tres días anteriores al Jueves Santo.

Para lo no previsto, en relación con los apartados anteriores, se estará a lo establecido en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Artículo 41.- Acoso sexual en el ámbito laboral.**

Tendrán la consideración de faltas muy graves en el ámbito laboral cualquier falta de respeto a la intimidad y a la dignidad personal, tanto verbal como física, de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador/a del Ayuntamiento. El análisis del supuesto se hará con la participación de los representantes sindicales.

Asimismo tendrá la consideración de falta muy grave el acoso laboral, en los términos establecidos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Así, el acoso laboral se define como "la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización el mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud". En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

Artículo 47.- Programa de acción social.

1.- Las normas de funcionamiento y la distribución de la partida presupuestaria conjunta del Fondo de Acción Social para personal Laboral y personal Funcionario se desarrollarán según lo dispuesto en el Anexo de Acción Social.

2.- El Ayuntamiento constituirá y dotará un Fondo de Acción Social, controlado y gestionado por una Comisión de Seguimiento de los Convenios afectados, por un importe de 19.000 euros/anuales, incorporándose la cantidad sobrante de cada año al siguiente, destinado a la concesión de ayudas no cubiertas por la Seguridad Social y referentes a los siguientes conceptos:

- a.- Ayudas al estudio.
- b.- Ayudas de guardería y comedor escolar.
- c.- Ayudas a prótesis y órtesis.
- d.- Ayudas a tratamientos físicos y psicológicos.
- e.- Otras ayudas sociales que considere la comisión de seguimiento.

Cuando el importe del fondo no pueda dar cobertura a todas las demandas existentes, será la Comisión de Seguimiento aludida anteriormente la que realizará a la Corporación Municipal una propuesta de distribución o reparto.

3.- Asistencia a juzgados.

Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte, por razón de su cargo o el desarrollo de su trabajo, cuando sea fuera de la jornada normal de trabajo, serán compensados con 60,00 euros, que se revisarán anualmente con el I.P.C., justificándolo posteriormente.

4.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus funcionarios/as en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial.

5.- La Corporación tendrá establecida una póliza de seguros que garantice una indemnización en caso de invalidez permanente o muerte por accidente, para todos los empleados públicos de 60.000 euros.

Artículo 52.- Otras prestaciones.

Incapacidad Temporal (artículo 9, R.D. 20/2012, de 13 de julio).

I) Los empleados públicos que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo, embarazo de riesgo, riesgo durante la lactancia natural de una persona menor de 12 meses, incapacidad temporal por contingencias comunes que genere hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, o cualquier otra enfermedad de las consideradas graves por el RD 1148/2011, de 29 de julio (Anexo IV a este convenio), así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o acogimiento, tienen derecho, desde el primer día y hasta la fecha de finalización de tal situación o de los periodos de descanso de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban del régimen público de Seguridad Social y el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

II) Cuando la situación de incapacidad temporal no tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional ni en alguno de los supuestos descritos en el apartado anterior, percibirán las siguientes retribuciones:

Primero. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes



anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 90 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Lo dispuestos en el presente apartado será de aplicación exclusivamente a los empleados públicos que reúnan los requisitos exigidos por la normativa general vigente en materia de Seguridad Social para tener derecho a la percepción de la correspondiente prestación.

Según la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de las mismas, lo previsto en la disposición adicional trigésimo octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, en su art. 3. El descuento en nómina no será de aplicación a tres días de ausencia a lo largo del año natural, siempre que estén motivados por enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

El cuarto día de enfermedad será obligatorio la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por enfermedad común alegada por el empleado público, sin perjuicio de lo establecido en la orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre, dará lugar a la correspondiente deducción de haberes, salvo que por el mismo se opte por imputar el/los día/s de ausencia a día/s de permiso por asuntos particulares o vacacionales. No obstante lo anterior, si un empleado tiene que ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral por enfermedad común, la ausencia de ese día se considera justificada si presenta justificante de haber acudido tal día a consulta médica con indicación de necesidad de reposo.

Justificación de la incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

- En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización, junto con el parte de baja se presentará justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de la baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En ese caso, se regularizará el abono del complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo de este artículo desde el primer día de baja.

- En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con intervención quirúrgica con reposo domiciliario, junto con el parte de baja se presentará un informe médico que acredite la práctica de una intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva que precise reposo domiciliario, sin que sea necesario que detalle la actuación médica practicada.

Se considerará intervención quirúrgica, a los efectos del abono del complemento establecido en el primer párrafo de este artículo, además de las actuaciones médicas quirúrgicas, las intervenciones médicas invasivas, como colonoscopias, gastroscopias, quimioterapia, radioterapia u otras de características similares.

Si la intervención quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de baja, el informe médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente una vez producida la intervención. En este caso se regularizará el abono de complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo del apartado uno de este artículo, desde el primer día de baja.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores/as que por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su sección o servicio, acordes con su disminución de capacidad.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión de seguimiento, estudiará y regulará la posibilidad de que dichos trabajadores sean destinados a otros puestos de trabajo, fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador.

Consuegro 3 de marzo de 2015.-El Alcalde, Benigno Casas Gómez.

N.º I.- 2031