



4565

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SEGOVIA "GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA, S.A.U."

VISTO el texto del Convenio colectivo para los años 2020-2021 de EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SEGOVIA "GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA, S.A.U.", Código del Convenio 40100092012015, suscrito por la Mesa de Negociación formada de una parte por la presentación empresarial y de otra parte la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO - Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO - Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 23 de febrero de 2021.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SEGOVIA "GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA, S.A.U."

AÑO 2020-2021

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - Objeto.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U. y los trabajadores de la empresa.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente convenio se aplican a todos los trabajadores que presten servicios en régimen de derecho laboral, retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U.

**Artículo 3 - Ámbito territorial.**

Este convenio se aplicará en todos los centros de trabajo actualmente dependientes de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U., así como a los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 4 - Ámbito temporal.

El presente convenio, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el BOP, entrará en vigor el día 1º del mes de enero de 2020 su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado en su totalidad de año en año.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello y un mes antes de la finalización de este. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Artículo 5 - Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio.

Se constituirá una Comisión Paritaria de control y seguimiento del Convenio formada por:

- Dos representantes de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U.
- Dos delegados de personal.

Serán funciones de la Comisión Paritaria

- La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

- Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales. Cuando la modificación provenga de normas de rango superior, su aplicación no precisará de reunión al efecto.

- El encuadramiento en los grupos profesionales de las nuevas necesidades de la organización del trabajo o integración de nuevos colectivos.

- La previa intervención como instrumento de interposición de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pueda originar.

- Las que les atribuye expresamente el presente Convenio Colectivo.

- Dependiendo de la Comisión Paritaria se constituirá una Comisión para la igualdad de oportunidades que velará, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia al servicio del personal.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

**Artículo 6 - Vinculación a la totalidad.**

El presente acuerdo forma un todo orgánico e indivisible y las partes quedan vinculadas a la totalidad. En el supuesto de que fuera anulado por la Jurisdicción competente alguna parte o artículo del acuerdo, la Comisión Negociadora del mismo debería establecer una nueva redacción de la parte o partes afectadas.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7 - Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo será competencia de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U., a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

Será preceptivo y previo, el informe de los representantes del personal para cualquier modificación sustancial de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistemas de rendimientos.

Artículo 8 - Clasificación funcional.

El personal al servicio de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U. está integrado por los siguientes grupos profesionales:

- GRUPO I
 - Gerente.
- GRUPO II
 - Jefe/a de administración.
- GRUPO III
 - Responsable de área.
 - Responsable de unidad de negocio.
- GRUPO IV
 - Técnico.
- GRUPO V
 - Guía local.
 - Informador/a turístico oficina.
 - Informador/a turístico central de reservas.
- GRUPO VI
 - Auxiliar de información.
- GRUPO VII
 - Operario/a de servicio.

En anexo I se describe la correlación entre las anteriores categorías y su correspondiente grupo profesional.

**Artículo 9 - Ascensos.**

La promoción consiste en el ascenso desde grupos profesionales inferiores a otro inmediato superior, se regirá por las normas establecidas en el presente artículo.

La promoción temporal se dará cuando por causa de enfermedad u otra, del titular de la plaza, surja la necesidad de la empresa de cubrir este puesto.

La duración de esta será hasta la incorporación del titular a su plaza. Tendrá derecho a percibir el salario con que esté dotado el puesto cubierto.

El trabajador recibirá por escrito y firmado por la dirección de la empresa un informe de las actividades que conlleva la asignación de un puesto de superior nivel.

La promoción definitiva supone el ascenso.

Requisitos.

1.º) Pertener a un grupo profesional distinto al que corresponda el grupo profesional de la convocatoria.

2.º) Acreditar la prestación de los servicios efectivos como trabajador en el grupo desde el que promociona durante un periodo mínimo de un año y cumplir con los requisitos de titulación y calificación exigidos.

Convocatoria.

Los procesos de promoción serán objeto de la oportuna convocatoria que deberá formalizarse de manera separada a la de los procesos de selección para nuevos ingresos.

Como sistema de selección se establece el siguiente proceso:

1. La convocatoria se comunicará a todo el personal de la empresa.
2. Se convocará un concurso de méritos, a través del cual y previa presentación de la documentación oportuna, se evaluará la carrera profesional del aspirante, sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del grupo al que aspira, así como los conocimientos especializados del área al que pertenezca la plaza.
3. Se convocará una entrevista personal para evaluar la actitud personal y los conocimientos especializados del área al que pertenezca la plaza.
4. Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes por orden de puntuación.

Los criterios objetivos para la selección se deben ajustar al siguiente baremo, en el que se consideran los siguientes méritos:

1. Por poseer títulos académicos, hasta un máximo de 2 puntos, en la siguiente forma:

- Titulación superior (licenciado o grado): 1,50 puntos por título
- Titulación media (diplomado): 1 punto por título
- Máster o postgrado universitario: 0,5 puntos por título
- Titulación de F.P. de grado superior: 0,50 puntos



2. Por la participación de cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la siguiente forma:

- Cursos de 10 a 20 horas: 0,050 puntos.
- Cursos de 21 a 40 horas: 0,060 puntos.
- Cursos de 41 a 100 horas: 0,085 puntos.
- Cursos de más de 100 horas: 0,20 puntos.

3. La experiencia en las mismas áreas o similares a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 4,5 puntos, en la forma siguiente:

- Por cada mes de servicio en puestos similares en la EMT hasta un máximo de 3,50 puntos, a razón de 0,06 puntos/mes.
- Por cada mes de servicio en puestos similares en otros organismos y/o empresas privadas hasta un máximo 2 puntos, a razón de 0,03 puntos/mes.

4. Se valorará hasta un máximo de 1 punto, otros méritos, tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios, etc., impartidos por el aspirante.

5. Se valorará, hasta un máximo de 1 punto, la actitud personal y los conocimientos especializados del área al que pertenezca la plaza a través de la realización de una entrevista personal.

El tribunal que valore las puntuaciones en la promoción interna estará formado como mínimo por el Coordinador del área de turismo, el Gerente de la empresa municipal de turismo y un representante de los delegados de personal. Este último con voz, pero sin voto.

Artículo 10 - Selección de personal/Ingreso.

Condiciones para el ingreso

La selección de personal debe de realizarse mediante convocatoria pública en los medios de comunicación, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El ingreso y relación de personal se efectuará respetando los principios constitucionales señalados en el párrafo anterior, de acuerdo con el proceso más flexible que permita la legalidad vigente.

En todo caso habrá de darse conocimiento de la selección a los representantes de los trabajadores.

Como sistema de selección se establece el siguiente proceso:

a) Se convocará un concurso de méritos, a través del cual y previa presentación de la documentación oportuna, se evaluará la carrera profesional del aspirante y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la plaza a la que aspira.

b) Se convocará una prueba oral de idiomas, acreditados por el aspirante.

c) Se convocará una entrevista personal para evaluar la actitud personal y los conocimientos especializados del área al que pertenezca la plaza.

d) Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes por orden de puntuación.

Los criterios objetivos para la selección se deben ajustar al siguiente baremo, en el que se consideran los siguientes méritos:



1. Por poseer títulos académicos, hasta un máximo de 2 puntos, en la siguiente forma:

- Titulación superior (licenciado o grado): 1,50 puntos por título.
- Titulación media (diplomado): 1 punto por título.
- Máster o postgrado universitario: 0,5 puntos por título.
- Titulación de F.P. de grado superior: 0,50 puntos.

2. Por la participación de cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la siguiente forma:

- Cursos de 10 a 20 horas: 0,050 puntos.
- Cursos de 21 a 40 horas: 0,060 puntos.
- Cursos de 41 a 100 horas: 0,085 puntos.
- Cursos de más de 100 horas: 0,20 puntos.

3. La experiencia en las mismas áreas o similares a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 4,5 puntos, en la forma siguiente:

- Por cada mes de servicio en puestos similares en la EMT hasta un máximo de 3,50 puntos, a razón de 0,06 puntos/mes.
- Por cada mes de servicio en puestos similares en otros organismos y/o empresas privadas hasta un máximo 2 puntos, a razón de 0,03 puntos/mes.

4. Se valorará hasta un máximo de 1 punto, otros méritos, tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios, etc., impartidos por el aspirante.

5. Se valorará, hasta un máximo de 1 punto, la actitud personal y los conocimientos especializados del área al que pertenezca la plaza a través de la realización de una entrevista personal.

El tribunal que valore las puntuaciones en selección de personal estará formado como mínimo por el Coordinador del área de turismo, el Gerente de la empresa municipal de turismo, un representante de los trabajadores y el personal acreditado para la evaluación de los idiomas correspondientes.

Contrataciones sustituciones

En caso de contrataciones para suplir puestos de trabajo con reserva de este, ya sea por baja de incapacidad temporal, maternidades o permisos retribuidos, se ofertarán las vacantes que se produzcan entre el personal de la empresa existente de forma que el proceso de selección del candidato para esos contratos de sustitución sea ágil y eficaz, respetando en todo caso los principios de mérito, publicidad y capacidad entre los candidatos. El proceso de selección requerirá la presencia de al menos un delegado de personal.

En el supuesto que tales sustituciones se realicen con el propio personal existente en la empresa la agilidad del proceso será máxima para permitir ejercicio de todos los derechos de conciliación y adecuada organización empresarial. Del proceso se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11 - Jornada.

La jornada de trabajo se establece en 1.575 horas anuales realizada en régimen de turnos que se elaborarán, y podrán modificarse, en función de los objetivos de la empresa.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario se aprobará preferentemente antes del 1.º de diciembre del año anterior. Cualquier variación de este deberá ser objeto de nuevo acuerdo con los representantes de los trabajadores.



En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo se podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular. Se concederá por la duración solicitada y conllevará la reducción proporcional de las retribuciones. Se tendrán en cuenta las reducciones de jornada legalmente establecidas.

Se tendrá derecho a la reducción de jornada en Navidad, Semana Santa y Fiestas de Segovia en la misma proporción que lo realizan los empleados municipales. Aquellos trabajadores que por razones organizativas no puedan reducir su jornada en tales fechas disfrutarán acumuladamente de la misma con posterioridad.

A partir de la publicación del presente convenio los trabajadores disfrutarán de 6 días de asuntos propios que deberán ser solicitados con siete días de antelación y se disfrutarán en función de las necesidades de producción, valorando aquellas situaciones de urgencia manifestada por los interesados en su solicitud. Se asimilarán estos días a los otorgados al personal del Ayuntamiento de Segovia en sus condiciones y regulación.

El exceso de jornada, entendiéndose como tal el tiempo de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada, se recuperará a razón de una hora, por hora de exceso de jornada y deberá recuperarse en un plazo máximo de 3 meses, extinguiéndose el derecho una vez finalice este periodo.

Todos los trabajadores que asistan a ferias, entendiéndose por tal, presentaciones, Workshops, congresos, ferias y demás eventos relacionados con la promoción turística que se desarrolle fuera de la ciudad de Segovia, tendrán derecho a compensar este tiempo, con tiempo de descanso, a razón de un día completo de feria por un día de descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días libres. El personal que desarrolla su jornada de lunes a viernes no prestará servicios en tales fechas. Aquel que lo desarrolla de lunes a domingo, que presta jornada reducida de 4 horas en tales días, acumulará esas horas para ser disfrutadas en otras fechas. Respecto de este personal la jornada del día 5 de enero será idéntica a la señalada del 24 y 31 de diciembre teniendo idéntico tratamiento en cuanto a recuperación del descanso. Al confeccionar el calendario y turnos se tendrán presentes tales circunstancias y la posible coincidencia del descanso semanal a efectos de evitar el solapamiento de ambos.

Asimismo, la totalidad de la plantilla disfrutará 1 día de descanso para conmemorar la fiesta de San Francisco Javier, tal día se disfrutará en función de las necesidades empresariales y tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada anual.

Artículo 12 - Descanso diario.

El trabajador que realice una jornada continuada que exceda de seis horas tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Este tiempo no podrá disfrutarse al comienzo o al final de la jornada, si no durante ella.

Artículo 13 - Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de esta.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral de lunes a domingo disfrutarán como mínimo de un sábado y un domingo de forma ininterrumpida al mes.

Los trabajadores que distribuyen su jornada laboral con carácter general de lunes a viernes en jornada de mañana lo harán sin perjuicio de las funciones a realizar cuando las necesidades lo requieran por la tarde y/ o fines de semana o festivos.

**CAPÍTULO III - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES****Artículo 14 - Normas generales y comunes.**

Se establecen salarios para el año 2020 y 2021 que se cifran para cada uno de los grupos profesionales en la tabla del ANEXO II.

En los siguientes años de vigencia del convenio el salario determinado en dicho anexo se verá incrementado de conformidad con las normas contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 15 - Plus convenio/ funcional.

“Como consecuencia de la determinación de grupos profesionales y sustitución de categorías se establece un plus convenio que remunera la asignación y contenido funcional.”

La cuantía del plus se corresponde con los siguientes importes anuales y ejercicios:

GRUPO	2020	2021
GRUPO 1, 2	844,05	851,65
GRUPO 3, 4	724,46	730,98
GRUPO 5	487,85	497,61
GRUPO 6, 7	425,51	439,34

Dicha cuantía anual será distribuida en la totalidad de mensualidades y gratificaciones devengadas a lo largo del año.

En la determinación de la cuantía se ha contemplado la atención y responsabilidad que los grupos 1 a 4 denotan, así como la disponibilidad en la ejecución de los tiempos de trabajo que realizan los grupos restantes.

Artículo 16 - Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias serán 2 anuales de cuantía equivalente a una mensualidad ordinaria.

El abono de estas se efectuará en los meses de junio y diciembre. El devengo de la primera será desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y de la segunda desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Los supuestos de incapacidad temporal no reducirán su cuantía.

Artículo 17 - Indemnizaciones.

Los empleados tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- 1) Dietas.
- 2) Gastos de desplazamiento.
- 3) Visitas Guiadas fuera de jornada laboral.

**1.º.- Dietas.**

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal de Segovia, por razón del servicio encomendado.

Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos, fuera del término municipal de Segovia, se percibirán las dietas conforme a las siguientes modalidades:

— Los desplazamientos cuya duración sea igual o inferior a un día natural no darán derecho a la percepción de gastos de alojamiento, pero sí a gastos de manutención de acuerdo con los siguientes supuestos:

- Cuando la salida sea anterior a las 14 horas y la conclusión posterior a las 15.30 horas y anterior a las 22 horas, se percibirá un 50% de los gastos de manutención.

- Cuando la salida sea posterior a las 14 horas y la conclusión posterior a las 22 horas, se percibirá un 50% de los gastos de manutención.

- Cuando la salida sea anterior a las 14 horas y la conclusión posterior a las 22 horas, se percibirá un 100% de los gastos de manutención.

— En los desplazamientos cuya duración sea menor de 24 horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse los gastos de alojamiento correspondientes a un sólo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para días de salida y regreso.

— En los desplazamientos cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

- En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento, pero no gastos de manutención salvo que la hora fijada para iniciar el trabajo sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50% cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas, pero anterior a las veintidós horas.

- En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir el trabajo sea posterior a las catorce horas y anterior a las 22 horas, en cuyo caso se percibirá el 50% de los gastos de manutención. Si el regreso fuera posterior a las 22 horas, el gasto de manutención será del 100% de la dieta.

- En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas enteras.

El abono de las dietas por estancia y manutención fuera del término municipal se efectuará compensando el gasto acreditado o, en su defecto, con las siguientes cantidades:

Por alojamiento: 63,39 €

Por manutención: entera: 41,12 € media: 20,46 €

Dieta entera: 93,75 €

Estas dietas tendrán una subida de un 10% si la estancia es fuera del territorio nacional.

Se incrementarán en la misma medida que el resto de los conceptos contenidos en el presente convenio.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el abono de un anticipo, a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el tra-



bajador. Dicho anticipo ira reflejado en nómina, regularizándose conforme a los gastos justificados documentalmente.

Las dietas por percibir deberán ser JUSTIFICADAS DOCUMENTALMENTE sin que su cuantía total pueda exceder de los importes anteriormente señalados.

2.º.- Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abona al empleado por los gastos que se le ocasionen, por la utilización de cualquier medio de transporte, por razón del servicio encomendado.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado.

Cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice, será de 0,19 € el kilómetro, o lo que legalmente perciban los empleados públicos del Ayuntamiento de Segovia.

También resultará indemnizable los gastos de peaje en autopistas y los aparcamientos del vehículo particular en las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos o aeropuertos, previa justificación documental.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el abono de un anticipo, a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador. Dicho anticipo ira reflejado en nómina, regularizándose conforme a los gastos justificados documentalmente

3.º.- Visitas Guiadas fuera de la jornada laboral.

Las visitas guiadas que por necesidades de servicio se realicen fuera de la jornada ordinaria se abonarán con la cantidad neta estipulada en el convenio de colaboración con los guías externos del año en curso.

Artículo 18 - Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal y hasta que finalice la misma, la Empresa completará hasta el 100% del salario real percibido por el trabajador en cómputo anual constituyéndose un Complemento de IT, consistente en la diferencia entre la prestación de la entidad gestora, o cuantía teórica equivalente en caso de no tener derecho a la misma, y el salario real mensual.

En las pagas extraordinarias se tendrá derecho a percibir el Complemento de IT hasta completar el 100% de dicha paga.

CAPÍTULO IV - PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 19 - Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales o 22 días laborables o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del empleado en la plantilla, si este fuera



menor de un año, a razón de 2 días y ½ naturales, o 2 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales.

Antes del día 1 de diciembre se confeccionará para el periodo anual siguiente, el calendario de vacaciones. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre la Empresa y el delegado de personal. En caso de no existir acuerdo, se atenderá a la fecha de solicitud y a la antigüedad del empleado por ese orden, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Durante el periodo de vacaciones el salario será el 100% que perciba el trabajador en un mes normal.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, se produjese una incapacidad laboral, se interrumpiría el periodo vacacional.

Dependiendo del puesto y centro de trabajo los periodos de vacaciones serán estipulados anualmente en un calendario.

Se tendrá presente el incremento del número de días adicionales aplicables al personal del Ayuntamiento de Segovia en sus condiciones y regulación.

Artículo 20 - Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Dicha licencia podrá acumularse a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Segovia el plazo será de cinco días. Deberá acreditarse con la presentación del justificante correspondiente. En caso de hospitalización podrá disfrutarse durante el periodo de prolongación de la esta.

c) Por maternidad dieciséis semanas, a las que podrá acumularse el periodo de vacación anual.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) 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.

g) Por el tiempo indispensable para la realización y asistencia a exámenes oficiales.

h) 1 día por boda de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad.



i) El trabajador, previa justificación médica, tendrá derecho a 5 días de reposo a lo largo del año.

j) Se reconoce el derecho a 12 horas anuales para asistencia a consulta médica. Debiendo notificar anticipadamente, de conocerse la misma, y justificación posterior en todo caso.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas o en el acuerdo a que llegue con la dirección respetando, en su caso lo establecido en aquella.

La trabajadora en situación de lactancia podrá acumular la compensación horaria por lactancia en el periodo de un mes al año, que se podrá acumular al permiso por maternidad o vacaciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (debidamente acreditada), que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien 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. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.



Los trabajadores podrán obtener un permiso sin sueldo por espacio de un mes con objeto de atender aquellas necesidades personales o familiares que deseen. Deberá ser solicitado con una antelación de treinta días de forma que permita una correcta organización del servicio. No podrá ser objeto de petición si no ha transcurrido más de un año desde la fecha de concesión del último solicitado.

Artículo 21 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La declaración de incapacidad permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, mantendrá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución que declare la misma.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos 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 parto 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 22 - Período transitorio regulación permiso por nacimiento y cuidado de hijos.

Lo dispuestos en el artículo anterior será de aplicación paulatina de conformidad con la D.T. Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute



simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 23 - Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de disfrutar de una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a diez años. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. (Párrafo añadido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre)

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V - FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24 - Formación Continua.

Es el conjunto de acciones formativas dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones de los trabajadores de la empresa, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Los trabajadores tendrán el derecho de asistir a cursos de perfeccionamiento relacionado con su puesto de trabajo, previamente autorizado de manera escrita por la empresa. La empresa dará 30 horas anuales de la jornada laboral para asistir a los citados cursos.

En el supuesto de que la empresa considere imprescindible la realización de acciones formativas por parte de los trabajadores, fuera de la jornada laboral, serán compensadas las horas de formación con horas de descanso.

Las horas de los cursos de formación serán tenidas en cuenta en las 30 horas de permiso para formación.

Si la empresa considerara imprescindible la realización de un curso determinado, tendrán que ser abonados los gastos de inscripción, y los de manutención y kilometraje, en el caso de que la formación se realizara fuera del municipio.

Las horas anuales dedicadas a formación no serán acumulables, se amortizarán anualmente.

**CAPÍTULO VI - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 25 - Derechos y obligaciones.**

Todos los trabajadores de la Empresa GESTIÓN Y CALIDAD TURÍSTICA CIUDAD DE SEGOVIA S.A.U. tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores que estén a su servicio, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores.

Los principios básicos de la acción preventiva tienen que estar basados en:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar los puestos de trabajo de las personas.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir los peligros por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.



El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio sobre materia de prevención de riesgos laborales se estará en lo previsto por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26 - Vigilancia de la salud.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los empleados, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento y deberá garantizar su confidencialidad.

La revisión se hará en función del protocolo por puesto de trabajo en base a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos de la empresa.

El reconocimiento mínimo consistirá en la revisión de:

- Analítica (sangre y orina) perfil B8.
- Control de visión
- Audiometría
- Electro EKG
- Espirometría
- Reflejos neurológicos
- Prueba para la capacitación del equilibrio
- Exploración física
- Revisión ginecológica para las mujeres y prostática para los hombres mayores de 45 años.

(bianual)

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario por parte del trabajador.

Artículo 27 - Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

CAPÍTULO VII - DERECHOS SINDICALES

Artículo 28 - Representación Sindical.

Los delegados de personal representan a los trabajadores en materias sindicales.

Artículo 29 - Garantías.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación,



sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas como delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de 15 horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.

En el supuesto de que las funciones y contenidos que se están desarrollando en la actualidad en la Empresa sean subrogadas por otra empresa u organismo, todos los trabajadores que prestan su servicio en la empresa pasarán con los mismos derechos y obligaciones, incluida así mismo la antigüedad y todas las condiciones laborales que tengan en la fecha de la subrogación.

Se tendrá en cuenta los servicios prestados en la Empresa Gestión y Calidad Turística Ciudad de Segovia S.A.U., para acceder a las plazas de carácter fijo o temporal en el Ayuntamiento de Segovia y viceversa, al ser esta empresa participada al 100%.

Disposición Adicional Segunda.

Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el ámbito que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la administración local incurra en los supuestos legalmente definitorios de la existencia de causa económica en tal ámbito.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.



Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente SERLA u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Disposición Adicional Tercera.

Respeto al principio de igualdad y diversidad.

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo, siendo, en todo caso, la antigüedad en la Empresa un dato a tener en cuenta, sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

Acoso sexual.

En la empresa y sus centros de trabajo no se tolerará el acoso sexual, asistiendo al trabajador que fuera objeto de tales conductas a presentar denuncia ante la dirección de esta.

No concurrencia.

Como obligación implícita a toda relación laboral se reitera la prohibición de concurrir con las actividades de la empresa.

Disposición Adicional Cuarta.

La Empresa entregará copia del presente convenio a todos los empleados que figuren en plantilla y a la firma del contrato.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****Disposición Transitoria Primera.**

Los incrementos retributivos del personal de la empresa mercantil pública serán los contenidos en el presente convenio sin perjuicio de lo dispuesto en la LGPE.

Las cantidades devengadas durante el año 2020 por la aplicación de la tabla salarial correspondiente serán percibidas a lo largo de 2021, distribuyendo proporcionalmente al número de meses el importe de las diferencias entre salario percibido y el señalado en las mismas.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, será de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I**GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES****GRUPO PRIMERO**

Gerente.

GRUPO SEGUNDO

Jefe de administración.

GRUPO TERCERO

Responsable de área.

- ÁREA DE MARQUETING Y PUBLICIDAD.
- ÁREA DE CALIDAD Y PRODUCTO.
- ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN.
- ÁREA DE COMUNICACIÓN.
- ÁREA NUEVAS TECNOLOGÍAS Y WEBS.
- ÁREA DE FORMACIÓN.
- ÁREA DE MANTENIMIENTO Y TAREAS ADMINISTRATIVAS.
- ÁREA DE INFORMACIÓN.

Responsable de unidad de negocio.

- SEGOVIA FILM OFFICE.
- SEGOVIA CONVENTION BUREAU.
- TURISMO IDIOMATICO.
- CENTRAL DE RESERVAS.

GRUPO CUARTO

Técnico.

**GRUPO QUINTO**

Guía local.

Informador turístico oficina.

Informador turístico central de reservas.

GRUPO SEXTO

Auxiliar de información.

GRUPO SÉPTIMO

Operario de usos múltiples.

**ANEXO II
SALARIOS 2020**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BRUTO MENSUAL
PRIMERO	Gerente	2.871,86
SEGUNDO	Jefe/a de administración	1.917,19
TERCERO	Responsable de área	1.615,13
	Responsable de Unidad de Negocio	
CUARTO	Técnico	1.561,02
QUINTO	Guía local	1.506,85
	Informador/a turístico oficina	
	Informador/a turístico central de reservas	
SEXTO	Auxiliar de información	981,92
SÉPTIMO	Operario/a de servicios	1.334,77

**SALARIOS 2021**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BRUTO MENSUAL
PRIMERO	Gerente	2.879,71
SEGUNDO	Jefe/a de administración	1.934,44
TERCERO	Responsable de área	1.629,67
	Responsable de Unidad de Negocio	
CUARTO	Técnico	1.575,07
QUINTO	Guía local	1.520,41
	Informador/a turístico oficina	
	Informador/a turístico central de reservas	
SEXTO	Auxiliar de información	990,76
SÉPTIMO	Operario/a de servicios	1.346,78