

## **ACUERDO MARCO LABORALES ILMO. AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DEL PUERTO**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Partes Contratantes.**

El presente Acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de Junio, de órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990, de 19 de Julio) o norma que lo sustituya, regula las condiciones de trabajo del personal LABORAL que presta servicios para el Ayuntamiento.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicte la Comunidad Europea, el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los Reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la Representación Sindical de los LABORALES.

Se considerarán incorporados al presente Acuerdo los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos y la FEMP ( Federación Española de Municipios y Provincias ) o la FAMP ( Federación Andaluza de Municipios y Provincias ), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

#### **Artículo 2. Ámbito.**

2.1.-Ámbito Personal: El presente Acuerdo Marco regulará con carácter general las condiciones de trabajo de todos los LABORALES que prestan o presten servicios para el Ayuntamiento de San Juan del Puerto. No obstante, algunos aspectos concretos de éste acuerdo marco sólo se aplicarán a partir de un período mínimo de antigüedad.

2.2.-Ámbito territorial: Comprenderá todos los Centros y servicios dependientes del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.

#### **Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga.**

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor al día siguiente de su firma por parte de ambas partes, si bien sus efectos económicos se llevarán a efecto a 1 de enero de 2009 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre 2012.

Este Acuerdo Marco se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión

por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Acuerdo Marco.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo.**

### **Artículo 4. Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios y su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Acuerdo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición reconocidos a los LABORALES en la legislación vigente.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los empleados y empleadas en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se negociará en el seno de la Comisión de Seguimiento, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo, deberá ser aprobada por la autoridad laboral competente.

Igualmente se someterá a informe de esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de las prestaciones de servicios cuando afecten a empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso. No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del Acuerdo, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten, para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

### **Artículo 5. Clasificación Profesional.**

En lo concerniente a clasificación profesional se estará a lo regulado en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las plantillas deberán comprender todas las plazas, y se aprobarán anualmente junto con el Presupuesto.

La plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida

para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y complementos de destino.

### **Artículo 6. Relación de Puestos de Trabajo.**

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza (temporal, fijo, etc.)
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las R.P.T.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión de Seguimiento recogida, y ello con carácter previo a la aprobación de sus Presupuestos.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

### **Artículo 7. Comisión de Seguimiento.**

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y



contenidos del Acuerdo Marco. En especial la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto Colectivo o demanda derivada de la interpretación uo aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco. La Comisión de Seguimiento que será paritaria, estará compuesta por al menos dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente acuerdo, siendo por parte sindical el Delegado de Personal y el/ los delegados sindicales de las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de los asesores, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 15 días, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo Marco.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquellos caracteres vinculantes. Actuará como Secretario el de ese Ayuntamiento o el trabajador administrativo que, a propuesta de aquel designe el Sr. Alcalde.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Todo LABORAL afectado por el presente Acuerdo Marco tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido al Presidente de la misma.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Acuerdo Marco.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores.
- Actualización de las normas del Acuerdo Marco cuando vengan determinadas por disposiciones legales.
- Las que le atribuye el presente Acuerdo Marco.

### **Capítulo III. Jornada, Servicios Extraordinarios y Conceptos Retributivos.**

#### **Artículo 8. Calendario Laboral.**

Se establecen con carácter general como días festivos los siguientes:



- a) Las fiestas declaradas de ámbito nacional.
- b) Las fiestas declaradas por la Comunidad Autónoma.
- c) Las fiestas locales, dos al año.

### **Artículo 9. Jornada Laboral.**

1.-La jornada de trabajo de todo el personal será de 35 horas semanales y de 1400 horas anuales, sin perjuicio de las deducciones por licencias de asuntos propios y vacaciones a que tiene derecho el personal por antigüedad, así como los recogidos en el apartado 6 de este artículo.

2.-El horario de trabajo con carácter general será de 8 a 15 horas de lunes a viernes para todo el personal. No obstante, durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre, 26 de Diciembre a 5 de Enero, así como lunes, martes y miércoles santo, la jornada laboral podrá reducirse en una hora a la salida.

3.-Los LABORALES tendrán derecho a un descanso semanal de, al menos, dos días ininterrumpidos que serán en sábados y domingos.

4.-En caso de necesidad podrá establecerse un horario flexible de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el LABORAL que lo solicite. Dentro de la jornada laboral el trabajador. tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada superior a 7 horas, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de 20 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

5. Entre el fin de una jornada y la siguiente deberá mediar al menos 16 horas de descanso.

6.-Los días 24 y 31 de diciembre así como el 25 de junio, se consideran días no laborables. Cuando los citados días coincidan en sábado o domingo, los trabajadores serán compensados con otro día de descanso.

### **Artículo 10. Jornadas Especiales.**

1º.-En aquellos servicios con trabajo a turnos se garantizará la igualdad en el reparto y rotación, cuando se den las circunstancias que a continuación se enumeran:

- a) Disponibilidad horaria.
- b) Sábados, domingos o festivos.
- c) Nocturnidad.



2º.-En aquellos servicios que por sus características deban permanecer abiertos las 24 horas del día y el trabajo se desarrolle por turnos, como el servicio de Policía Local, el Ayuntamiento, junto con una representación de los trabajadores afectados propondrá el horario que corresponda a cada servicio.

3º.-Las jornadas realizadas entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución específica de 14 € para todos los grupos. En los colectivos que su régimen de trabajo sea a turnos, se efectuará el promedio de jornadas realizadas en estos supuestos y se abonará de forma mensual en el concepto de penosidad en su complemento específico.

### **Artículo 11. Servicios Extraordinarios.**

Tiene la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización, y en todo caso se realizarán para aquellas situaciones en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización y se ajustarán a los criterios siguientes:

1º.-Servicios extraordinarios que vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, que tengan el carácter de estructurales.

2º.-Servicios extraordinarios justificados por necesidades no previsibles, ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle hasta un máximo de 70 horas.

3º.-En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios a los que se refiere el segundo punto de este artículo serán prestados voluntariamente por el LABORAL.

En todo caso, con anterioridad a la prestación de los servicios extraordinarios, el Encargado o Jefe del Servicio presentará la solicitud motivando y justificando la necesidad de prestación de servicios extraordinarios, debiendo ser autorizada su realización por el concejal responsable del servicio.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador afectado.

Dichos servicios se abonarán, conforme a lo establecido en la siguiente tabla, considerando siempre un mínimo de cuatro horas extraordinarias a partir de un mínimo de 20 minutos de realización de las mismas:

GRUPO	HORA EXTRA	HORA EXTRA FIN DE
	SEMANA/FESTIVA/NOCTURNA	NORMAL
A	28€	+4€
B	24€	+4€
C	20€	+4€
D	17€	+4€
E	14€	+4€

Cuando se opte por parte del trabajador en su compensación en descanso, la misma se realizará en una hora de trabajo por dos de descanso y tres de descanso cuando se realicen en sábados, domingos y festivos y en el horario de 22 a 6 horas.

Para la realización de los servicios extraordinarios se garantizará la igualdad en el reparto, y la rotación de todos los trabajadores que pudieran realizarlos.

Cuando estos servicios extraordinarios coincidan con el horario de almuerzo o cena, se tendrá derecho al percibo de media dieta.

Con motivo de las fiestas patronales de San Juan Bautista, se acuerda la realización de Servicios Extraordinarios de carácter especial, durante los días de su desarrollo. Dichos servicios se abonarán a razón de 14 €/hora no siendo de aplicación, en este caso concreto, la Tabla recogida en este Artículo.

#### **Artículo 12. Cambios de Turnos.**

Cuando se tenga que cambiar el turno por necesidades estrictas del servicio o por circunstancias imprevistas o sobrevenidas de un LABORAL se realizará por acuerdo entre los LABORALES afectados, debiendo contar en todo caso con el visto bueno del superior jerárquico inmediato.

Estos cambios de turno serán prestados voluntariamente por el LABORAL.

#### **Artículo 13. Días Festivos.**

Las jornadas trabajadas en los días festivos establecidos en este Acuerdo Marco serán retribuidas con 10€ por día trabajado.

Se considerarán Festivos el turno de noche de la víspera del festivo y/o los turnos de mañana y tarde de dicho día.





Para aquellos colectivos que deban prestar servicios las noches del 24 y 31 y las mañanas del 25 de Diciembre y 1 de enero, será realizada por el personal asignado por cuadrante con carácter obligatorio, pudiendo ser sustituido por aquellos que voluntariamente quieran prestarlo, y su realización será considerada como servicios extraordinarios.

#### **Artículo 14. Conceptos Retribuidos.**

El personal LABORAL del Ayuntamiento de San Juan del Puerto, será retribuido por los siguientes conceptos:

-Sueldo y Trienios: Será el que se determine para cada grupo de titulación la Ley de Presupuestos.

-Complemento de Destino: Es la retribución mensual que corresponde al trabajador por el nivel de su categoría.

Durante la vigencia del presente acuerdo marco se subirá dos puntos en el complemento de destino de los laborales sobre el nivel que venían percibiendo hasta la entrada en vigor del presente acuerdo, a todos aquellos laborales con antigüedad continuada de dos años. El primero de estos puntos se subirá a fecha de 1 de enero de 2009, la fecha del segundo punto se negociará entre las partes. No obstante lo anterior, si a la entrada en vigor de este acuerdo algún trabajador ya estuviera cobrando el máximo de complemento de su categoría o le quedase un punto para llegar al máximo, no le será de aplicación lo acordado o sólo lo será en un punto según el caso. Por otro lado si algún trabajador estuviera percibiendo el complemento por debajo del mínimo de su categoría se le elevará a ese mínimo y a partir de ahí se le irán subiendo los dos puntos acordados.

-Complemento Específico: Es la retribución mensual derivada del puesto de trabajo atendiendo a la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad, responsabilidad, etc.

-Pagas extraordinarias: Los trabajadores del Ayuntamiento de San Juan del Puerto percibirán una Paga Extraordinaria en los meses de junio y diciembre conforme a lo legalmente establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

-Complemento de Productividad: Retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los LABORALES/as.

De igual forma, el LABORAL tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio,







asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

**-Dietas y kilometraje:**

**Dieta de manutención**

**Dieta completa**

**Alojamiento**

30€

60€

100€

-Gastos de desplazamiento: La cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establecerá la cantidad de 0.23 €/km. Si se utiliza vehículo propio, o el importe justificado del gasto en caso de utilizar cualquier otro medio de transporte público.

-Asistencia Judicial: Cuando un LABORAL deba de asistir a un juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral, tendrá derecho a percibir una contraprestación económica de 24 €, así como una compensación de media jornada de descanso, y de una jornada de descanso cuando se realice en día de descanso o permiso anual.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación, hasta un límite de 2.400 €.

**Artículo 15. Actualización Automática.**

Anualmente todos los conceptos económicos y fondos de ayuda social sufrirán un aumento en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales para cada año.

**Capítulo IV. Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias.**

**Artículo 16. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales será de 22 días hábiles, pudiéndose fraccionar en penados de cinco días hábiles para todo el personal y de seis días para el colectivo de policía local. En este sentido el trabajador tendrá derecho a pedir dos periodos de 5 días o seis días a su elección dentro del periodo vacacional, siempre que los servicios lo permitan.

A tales efectos se consideran días inhábiles para todos los LABORALES, los sábados y domingos, así como los festivos establecidos en este acuerdo.

Para el personal que trabaje a turnos se consideran inhábiles los días de descanso establecidos en su calendario anual.



El periodo de vacaciones del LABORAL se verá incrementado según los años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla:

- A los 15 años de servicio 1 día más.
- A los 20 años de servicio 2 días más.
- A los 25 años de servicio 3 días más.
- A los 30 años de servicio 4 días más.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

También podrán disfrutarse las vacaciones en períodos diferentes a los señalados anteriormente, siendo precisa la solicitud del interesado.

Se fijará un calendario de vacaciones, los turnos de vacaciones serán rotativos y se distribuirán respetando la funcionalidad de cada servicio.

Cuando se tengan que interrumpir las vacaciones de algún trabajador por necesidades del servicio, la misma será dictaminada por la comisión de seguimiento y aceptada voluntariamente por el LABORAL afectado, que tendrá derecho a solicitar un nuevo periodo incrementado en dos días de vacaciones por día de permiso anulado, así mismo tendrá derecho a ser resarcido de los gastos económicos que le comporten dicha anulación.

La duración de las vacaciones de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre de dicho año, el resultado será redondeado por exceso.

### **Artículo 17. Licencias.**

Todo trabajador afectado por el presente Acuerdo Marco tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

- a) Por matrimonio, civil o religioso y/o constitución de pareja de hecho debidamente acreditada su inscripción, separación o divorcio del LABORAL 15 días hábiles.
- b) 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.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día hábil.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días hábiles y tres días hábiles con cambio de residencia.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determina en este acuerdo

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros 'oficiales, durante los días de su celebración. Para aquellos trabajadores que por prestar servicios a turno puedan trabajar entre las 22 y las 6 horas, se procurará organizar los turnos de forma que no le coincida el turno de noche anterior al día de celebración de los exámenes

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, durante el tiempo necesario.

g) Por matrimonio civil o religioso en día no festivo, ni en fin de semana de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.-2 días hábiles. Resto de parientes hasta 3º grado 1 día hábil. Bautizo y comuniones de hijos, sobrinos y nietos y acogidos 1 día hábil, si es en día no festivo, ni en fin de semana. Para aquellos trabajadores que puedan desempeñar sus funciones en festivo o en fin de semana no le será de aplicación esta circunstancia en el supuesto de coincidirle el evento familiar con turno trabajo.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria 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.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el LABORAL 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.

j) Por razones de guarda legal, cuando el LABORAL 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 LABORAL 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.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el LABORAL 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.

l) 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 con justificación indicando hora de asistencia.

m) Por asuntos particulares: Ocho días.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los LABORALES tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

n) 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:

1.-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 aquéllos 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.

2.-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 LABORAL, 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 preadoptivo 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.

3.-Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días, 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 1 y 2.

En los casos previstos en los apartados 1, 2, y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor LABORAL, 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 LABORALES 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.







4.-Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 funcionarias 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.

ñ) Por interrupción involuntaria o voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, la funcionaria tendrá derecho a 5 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

o) Tendrán derecho a la reducción de la jornada en un tercio o un medio, siempre que se acredite que el otro cónyuge también trabaja, con reducción de sus retribuciones, quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a:

-Un disminuido físico, psíquico y sensorial o mixto que no desempeñe actividad retribuida.

-Un menor de 6 años.

p) Licencia para asistencia o acompañamiento para una cita médica tanto propio, como para hijos y cónyuge, así como afinidad de 1º grado con justificante médico y para el tiempo necesario para la consulta.

q) En caso de enviudar el LABORAL, teniendo a su cargo hijos menores de 6 años o disminuidos psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

r) Para la preparación de exámenes finales del personal que curse estudios Oficiales hasta 3 días hábiles durante el transcurso del curso escolar.

A efectos de Acuerdo, se equipara la figura de pareja de hecho a la de cónyuge, siempre que se encuentre legalmente reconocida, inscrita en el registro y se certifique la convivencia.

Los casos excepcionales someterán al criterio de la Comisión de Seguimiento

Los permisos y licencias de hasta diez días de duración deberán solicitarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de lo citado y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior

justificación.

En caso de denegación, esta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los LABORALES en los supuestos de disconformidad de aquel.

Si por necesidades del servicio, debidamente acreditadas por el responsable del servicio, no se hubiesen podido disfrutar los días de asuntos propios dentro del año natural, podrán disfrutarse dentro de los dos primeros meses del año siguiente.

En relación a los Permisos y Licencias estipulados en el presente artículo, habrá de entenderse que, los mismos serán concedidos cuando se dan dichas circunstancias y coincida con días laborables del LABORAL, y no pudiéndose acumular días, de estos permisos o licencias, cuando existan de por medio jornadas de descanso, vacaciones, etc...

En todo caso se garantiza la libranza de los quince festivos que establece la Ley, a todos los trabajadores afectados por el presente Acuerdo Marco.

#### **Artículo 18. Permisos no Retribuidos.**

El trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada dos años, ni inferior a 15 días.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Se concederán sin retribución cuando excedan de 15 días. El Ayuntamiento para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas con una antelación de 15 días.

#### **Artículo 19. Excedencias.**

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 20. Incapacidad Transitoria.**

En el caso de incapacidad temporal, por enfermedad común o profesional, accidente no laboral o laboral se percibirá el abono del 100 % del total de las retribuciones mensuales durante el primer mes en esta situación. A partir del primer mes y hasta 12 meses se percibirá el 75 % del total de las retribuciones mensuales, a partir de los cuales deberá someterse a lo legalmente establecido.



No obstante lo anterior, para los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización se podrá continuar percibiendo el 100 % de las retribuciones mensuales después del primer mes de baja cuando así sea acordado por la Comisión de Seguimiento, para lo cual se podrán recabar los informes médicos que se estimen convenientes. Así mismo el Ayuntamiento podrá contar con el asesoramiento externo para el seguimiento de las bajas, estando obligado el trabajador a colaborar en este seguimiento externo.

### **Artículo 21. Anticipos Reintegrables.**

A petición de los LABORALES con antigüedad continuada de dos años, el Ayuntamiento anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta 6.000 € sin justificar, debiendo ser reintegradas dichas cantidades hasta en 48 mensualidades iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo.

## **Capítulo V. Derechos Sociales.**

### **Artículo 22. Jubilación.**

1.-La edad de jubilación de los LABORALES se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que correspondan, una mensualidad completa como premio por los servicios prestados.

2.-Los LABORALES podrán optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85 de 17 de junio, de contratos de relevo.

3.-Los LABORALES podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada. Del mismo modo se encuentran incursos en la referida escala aquellos LABORALES que causen baja definitiva en el Servicio activo por invalidez, no siendo éste revisable.

Faltando hasta 5 años o más para la jubilación 900 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 30.000 €.

Faltando hasta 4 años para la jubilación 750 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 24.000 €.

Faltando hasta 3 años para la jubilación 600 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 18.000 €.

Faltando hasta 2 años para la jubilación 450 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 12.000 €.



Faltando hasta 1 años para la jubilación 300 € por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 6.000 €.

4.-Se establece un premio por servicios prestados, por cada 15 años de servicio. Todo LABORAL que durante la vigencia del presente acuerdo cumpla 15 años de servicios en este ayuntamiento percibirá la cantidad de 660 € por tal concepto.

5.-A partir del momento en el que el Funcionaria cause baja por jubilación y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a. los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

### **Artículo 23. Plan de Pensiones.**

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para 1 personal LABORAL con antigüedad continuada de dos años, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente acuerdo, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquel en función de las características de la plantilla. Del resultado se dará cuenta a los representantes sindicales del personal.

No obstante, se acuerda que las condiciones de dicho estudio se adecuen a una aportación mensual de 36 €, de los cuales 18 € serán de aportación del Ayuntamiento y 18 € serán aportados por el trabajador. La participación de los trabajadores en este Plan de Pensiones será voluntaria, y sólo recibirán la aportación del Ayuntamiento al Plan de pensiones aquellos trabajadores que se incorporen al Plan de Pensiones que se establezca dentro de este acuerdo marco.

### **Artículo 24. Coberturas de Riesgos a Todos Aquellos Laborales con Antigüedad Continuada de Dos Años.**

La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, entregándose copia del mismo a cada LABORAL.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

1.-Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente, parcial, total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral 30.000 €.

La garantía de ésta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. No obstante, la Corporación podrá optar por asumir la

cobertura de dicho riesgo sin necesidad de suscribir póliza alguna.

Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus LABORALES, estableciéndose las condiciones de coberturas del mismo a través de la Corporación y Delegado de personal.

### **Artículo 25°. Ayuda de Estudios a Todos Aquellos Laborales con Antigüedad Continuada de Dos Años.**

1.-La corporación abonará, en concepto de ayuda social preescolar, para el año 2008, la cantidad de 16'50 € mensuales por cada hijo/a de LABORAL durante el periodo comprendido entre los 112 días de su nacimiento y hasta que comience el primer curso de Educación Primaria, siempre que acredite al hijo mediante el libro de familia o filiación. Dicho importe se percibirá durante los doce meses del año en la misma nómina. Para los siguientes años se incrementará esta ayuda en función de la subida contemplada en la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los LABORALES.

Para LABORALES que causen nueva alta en el Ayuntamiento, sus derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de ésta y siempre que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior.

2.-Todos los LABORALES con hijos en edad escolar, recibirán una ayuda de estudios distribuida de la siguiente forma:

<b>CENTRO</b>	<b>DE</b>	<b>ESTUDIOS</b>
		<b>IMPORTE €</b>
GUARDERIA/EDUCACION INFANTIL		67 €
EDUCACION PRIMARIA/ESO-1º Y 2º /FP 1		80 €
FP 2/ ESO-3º Y 4º/BUP/COU-/ACCESO UNIVERSIDAD		100 €
UNIVERSIDAD EN LA PROVINCIA DE HUELVA		134 €
UNIVERSIDAD FUERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA		233 €

Cuando por cualquier causa la guardia legal de los hijos no corresponda al LABORAL, percibirá la citada ayuda quien legalmente tenga la custodia de los mismos.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento solo uno podrá solicitar la citada ayuda.

3.-Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente programa de Ayudas de Estudios, son los siguientes:



- a) Posibilitar los estudios de todo el personal de este Ayuntamiento, así como de sus familiares.
- b) Contribuir a la formación permanente del personal al servicio del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.
- c) Colaborar económicamente en el costo general de los estudios junto con otras ayudas de carácter público o privado que sean compatibles con éstas.
- d) Contribuir a elevar el nivel cultural de los LABORALES y de sus familiares.

4.-Las condiciones generales para ser beneficiario de las ayudas otorgadas por este Ayuntamiento son las siguientes:

- a) Tener la edad reglamentaria para poder cursar estudios.
- b) Solicitarlo en el modelo oficial al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de San Juan del Puerto, en el plazo de tiempo establecido para ello.
- c) Presentar la documentación necesaria dentro del plazo reglamentario. El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día 15 de Agosto y terminará el 31 de Octubre.

Los impresos de solicitud deberán ser presentados, una vez cumplimentados y con la documentación necesaria, en el departamento de personal del Ayuntamiento de San Juan del Puerto. Los documentos necesarios que deben acompañar a la solicitud vendrán especificados en ésta y serán los siguientes:

- Fotocopia de las calificaciones finales del curso anterior
- Fotocopia de la reserva de matrícula para el curso siguiente.

5.-Serán requisitos de carácter académico los siguientes:

- a) Estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
- b) Haber aprobado el curso anterior con una nota media de cinco puntos. En caso de tener que repetir el curso se continuará con la ayuda, de acuerdo con la normativa del Ministerio de Educación con respecto a la repetición.
- c) En el caso de que la matrícula se realice solamente por unas determinadas asignaturas, la cuantía de la ayuda será proporcional al número de ellas, aplicándose las mismas condiciones que se exponen en el apartado anterior en el caso de repetición de asignaturas.
- d) La matrícula deberá estar cursada en Centros Públicos.





e) Serán objeto de ayuda aquellos estudios a cuya terminación se otorgue un título de carácter oficial.

f) Sólo se otorgará la ayuda de estudios universitarios fuera de Huelva, respecto de aquellos en los que no existieren Centros docentes en la Provincia, o que no existieran plazas, extremo éste que deberá ser debidamente acreditado por el LABORAL mediante certificación en tal sentido expedida por la Secretaria del Centro correspondiente.

g) Sólo se concederá, por persona, ayuda para un solo tipo de estudios, salvo que exista eficacia probada de los estudios y lo permita la consignación presupuestaria.

### **Artículo 26°. Otras Ayudas a Todos Aquellos Laborales con Antigüedad Continuada de Dos Años.**

El Ayuntamiento de San Juan del Puerto destinará una cantidad suficiente para el reparto de la Bolsa de Vacaciones con arreglo al siguiente baremo:

GRUPO DE 15	IMPORTE HASTA 15 AÑOS DE SERVICIO	IMPORTE MÁS AÑOS DE SERVICIO
A	2.016,30 € 2.199,60 €	
B	1.289,20 € 1.406,40 €	
C	1.058,20 € 1.154,40 €	
D	892,10 € 973,20 €	
E	793,10 € 865,20 €	

Estas cantidades serán distribuidas en un 50% en el mes de mayo y en otro 50 % en el mes de noviembre. No obstante se podrá acordar otra periodicidad. Las mismas se consolidarán para años posteriores.

2.-Por cada hijo disminuido (con una minusvalía mínima de un 33 %), cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de 118 €,



3.-Se establecerá una ayuda en caso de fallecimiento por cualquier causa del LABORAL, su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él convivan, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta 235 €.

4.-La Corporación facilitará la integración de los LABORALES que lo deseen en Escode, siendo a cargo de la Corporación el importe del 100%.

5.-La Corporación facilitará la inscripción de todos los LABORALES e hijos que convivan con éste y que lo deseen, a las distintas actividades deportivas y talleres culturales municipales, siendo por cuenta de la Corporación el 100% de las cuotas establecidas.

6.-Se gratificará en concepto de ayuda por natalidad con la cantidad de 135 € a cada LABORAL que acredite el nacimiento ó adopción legal de un hijo.

En caso de que los dos padres sean LABORALES sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

7.-La Corporación abonará una gratificación de 210 € como Ayuda por nupcialidad (Civil o religiosa).

8.-Ayuda a la familia: Se establece una ayuda "ad personam" al LABORAL de importe proporcional al número de miembros actual de la familia que se pagará mensualmente ó anualmente en el mes de enero y cuyo importe el primer año será el resultado de la economía que el Ayuntamiento obtenga de la supresión de las prestaciones sanitarias que se mantienen con la Compañía Adeslas para cada uno de ellos. No obstante se podrán buscar otras fórmulas alternativas a lo recogido en este punto, que en ningún caso podrán suponer coste adicional al Ayuntamiento sobre lo que se viene gastando hasta ahora por este concepto dentro de su presupuesto.

### **Artículo 27°. Prestaciones Sanitarias a Todos Aquellos Laborales con Antigüedad Continuada de Dos Años.**

Durante la vigencia del presente acuerdo se establecerán las siguientes prestaciones sanitarias, siendo de aplicación para los LABORALES de la Corporación y familia a su cargo que estén reconocidas como tales en el libro de familia y convivan con éstos.

1. Prótesis dentales

a) Prótesis parciales, hasta un máximo de 5, 75 % de su importe.

b) Ortodoncias, endodoncias o empastes, el 50% de su importe.

2. a) Gafas normales ó lentillas y gafas bifocales, hasta el 100% de su importe,



hasta un máximo de 200 €.

b) Renovación de cristales o monturas, hasta el 100% de su importe hasta un máximo de 135 €.

3. a) Otros tipos de prótesis ortopédicas el 100% de su importe hasta un máximo de 100 €.

La duración mínima de estas prótesis será anual, no pudiéndose -solicitar dentro del mismo año nuevamente para el mismo beneficiario y siendo imprescindible para su aplicación la presentación de factura y la prescripción médica.

## **Capítulo VI. La Prevención en el Trabajo y la Salud Laboral.**

### **Artículo 28. Salud y Seguridad en el Trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y anterior acuerdo regulador, en concreto a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, así como a las distintas Leyes supletorias. Cualquier incidencia en los centros de trabajo será comunicada al delegado de prevención.

Los LABORALES tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento estará obligado a efectuar, al menos, una revisión médica anual para todo el personal, de la que se entregará una copia de los resultados a cada LABORAL. Este reconocimiento se realizará dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 29. Asistencia Jurídica y Responsabilidad Civil.**

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de los mismos, en el ejercicio de su puesto de trabajo.

### **Artículo 30. Protección a la Maternidad.**

El Ayuntamiento de San Juan del Puerto velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. Cuando alguno de los puestos de trabajo sea peligroso para el feto o la madre y, vistos los informes pertinentes del Médico Tocólogo, se procederá mientras dure el periodo de gestación, al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, dentro de su categoría profesional. La realización de turnos de



noche o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario a partir del sexto mes del embarazo y se percibirán las compensaciones económicas correspondientes.

### **Artículo 31. Material y Ropa de Trabajo.**

Los LABORALES del Ayuntamiento de San Juan del Puerto que necesiten vestuario para el desempeño de su actividad profesional se les entregarán al principio del invierno así como al principio del verano dos chalecos y dos pantalones y un par de zapatos y una gorra anualmente. Otras prendas de menor desgaste, cada tres años

Para aquellos LABORALES que lo requieran para el desarrollo de su servicio se les dotará del equipamiento necesario: fundas de revolver, munición, guantes de seguridad, etc.

### **Capítulo VII. Empleo, Promoción y Formación Profesional.**

#### **Artículo 32. Provisión de Puestos de Trabajo, Oferta Pública y Tribunales.**

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, o norma que lo sustituya por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los LABORALES Civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables. A los tribunales acudirán como vocales un representante de los trabajadores o persona en quien se delegue y un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco, que serán designados por la Alcaldía en la composición de los mismos.

En lo concerniente a la composición de tribunales, se estará según lo dispuesto en el Estatuto Básico del empleado público, artículos 60 y siguientes.

#### **Artículo 33. Formación.**

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada año si el curso dura hasta 5 días y una vez cada dos años si dura dos semanas, a la asistencia a un curso de Formación Profesional Específico, considerándose jornada laboral la asistencia al mismo y disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Ayuntamiento concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración que tenga el curso, con abono al trabajador de los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan según el presente acuerdo marco.

b) El Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadores a Seminarios, Mesas



Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando de la asistencia se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, al que se abonará también además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan. La asistencia será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento y se tendrán en cuenta las circunstancias personales alegadas por el trabajador, siendo necesario el informe de los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la decisión que deberá adoptar el Sr. Alcalde.

c) La asistencia a los cursos, congresos, jornadas, etc, implicará que el trabajador utilice los días libres que tenga durante la realización del curso si coincidieran, y que no trabajará en su turno habitual el mismo día de la realización de un curso, contando como trabajo efectivo. Cuando termine el curso o jornada el cuadrante o sistema de trabajo seguirá su curso habitual.

### **Capítulo VIII. Deberes y Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 34. Deberes de los Laborales Municipales. Código de Conducta.**

Los LABORALES municipales deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes. Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

#### **Artículo 35. Principios Éticos.**

1.-Los LABORALES municipales respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2.-Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3.-Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan sus servicios, y con sus superiores, compañeros,



subordinados y con los ciudadanos.

4.-Su conducta se basara en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5.-Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6.-No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7.-No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8.-Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9.-No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10.-Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11.-Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12.-Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

### **Artículo 36. Principios de Conducta.**

1.-Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los







restantes empleados públicos.

2.-El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3.-Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4.-Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5.-Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6.-Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7.-Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8.-Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9.-Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10.-Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11.-Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

### **Artículo 37. Régimen Disciplinario.**

El personal podrá ser sancionado por la Corporación Municipal como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecidas para cada caso.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía.

Este contendrá los hechos imputados. Deberán respetarse todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarse claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de diez días para que presente su escrito de descargos.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros diez días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los LABORALES y demás Legislación vigente.

Los representantes de los LABORALES serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a la representación sindical, así como a la Comisión de Seguimiento.

### **Artículo 38. Acoso en el Trabajo.**

El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

## **Capítulo IX. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 39. Delegados Sindicales.**

1.-El Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario de 360 horas anuales para el ejercicio de sus tareas de representación.

2.-Delegados sindicales. La Secciones Sindicales de los sindicatos con representación, constituidas en la Corporación y que hubieran obtenido representación entre el personal LABORAL, podrán designar a un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Órganos unitarios de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Tanto los Delegados del Personal funcional como el Delegado de la Sección Sindical con representación en dicho personal, dispondrán de un crédito horario de 360 horas anuales para llevar a cabo sus



tareas de representación, asimismo, la corporación dotará a dicha Sección Sindical con 300 € anuales para facilitar su actividad representativa al margen de los medios que le facilite el Ayuntamiento.

Cuando se hace mención a los sindicatos representativos, se entenderá referidos a los que cuenten con algunos de los siguientes requisitos:

-10% de los representantes de los órganos unitarios de representación (junta de personal o Comités de empresa).

-10% de los delegados obtenidos en el ámbito provincial, regional o Estatal en las elecciones a órganos de representación del personal LABORAL en el ámbito Local.

Los artículos comprendidos en el capítulo, no podrán ser modificados sin contar con el acuerdo unánime de las partes firmantes, aun cuando haya finalizado la vigencia del presente Acuerdo.

#### **Artículo 40. Plan Concilia.**

Será de aplicación al personal LABORAL del Ayuntamiento de San Juan del Puerto el Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (Plan Concilia)

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

#### **CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Se respetarán aquellas condiciones económicas y sociales distintas de las pactadas en este Acuerdo Marco, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que suponga una mejora sobre el mismo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

Una vez aprobado el presente Acuerdo Marco será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva y se mandará copia del mismo a los LABORALES del Ayuntamiento de San Juan del Puerto.

Cada año se unirá a este Acuerdo Marco una copia de la relación de LABORALES que deberá constar en el Presupuesto Ordinario para el ejercicio correspondiente.

San Juan del Puerto, a 16 de Diciembre de 2008.

