

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 185/09.

Visto el texto de convenio colectivo del Ayuntamiento de Humilladero, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 29 de diciembre de 2009, código de convenio número 2908252, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 195, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 11 de febrero de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE HUMILLADERO

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal de aplicación.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Ilmo. Ayuntamiento de Humilladero, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.



En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten 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 trabajadores.

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

Artículo 2. Ámbito temporal de aplicación.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

Artículo 3. Denuncia del convenio y prórrogas.

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de octubre de 2011 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no entre en vigor un convenio que lo sustituya, será de aplicación el presente convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

El presente convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero de 2012, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con el artículo 51 del presente convenio.

Artículo 4. Comisión de vigilancia e interpretación.

4.1. Composición y constitución

Estará integrada por miembros de la Corporación y de los trabajadores de forma paritaria. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales, con voz pero sin voto. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.





A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

4.2. Funciones

Son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.
- i) En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

4.3. Reuniones

Se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

4.4. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un



todo orgánico y unitario por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas facultándose para ello a la comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Planes de igualdad

Las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a constituir en el seno de la Comisión de Vigilancia e interpretación la Comisión de Igualdad con el fin de:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Plan de igualdad

- Negociar planes de igualdad en la empresa. En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.

- Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación.

Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.

- Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación



profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación, aplicación y seguimiento será realizado por la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo en la forma y composición de que se dote para ello.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 6. Calendario laboral.

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local determine para el municipio de Humilladero. La festividad de Santa Rita de Cassia (22 de mayo) se disfrutará al 50 % de la plantilla el siguiente viernes y lunes a dicha festividad, en cualquier caso siempre se disfrutará en los dos turnos definidos. En el supuesto en que no se pudiera disfrutar por razones objetivas se acumulará el día no disfrutado a las vacaciones.

Se considerarán inhábiles el 24 y 31 de diciembre.

Los periodos de Semana Santa y Navidad se realizarán mediante turnos del personal, siempre teniendo en cuenta los servicios mínimos municipales.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

Artículo 7. Jornada laboral.

7.1. Jornada laboral

En aplicación del artículo 47 del EBEP se determina en este Ayuntamiento la jornada laboral básica que será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Se podrá establecer jornada superior para aquellos puestos y servicios que así lo tengan determinado en la catalogación de puestos y lo tengan incluido como factor económico en su plus correspondiente.

Durante la Semana Santa y Navidad, periodo estival (1 julio al 31 agosto), la jornada será de 8:00 a 14:00 horas.

En aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador



tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, especialmente en los casos de trabajo a turno y en jornada nocturna, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto se llevará a cabo negociado en el seno de la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo o por el acuerdo a que llegue el trabajador con la empresa, respetando en todo caso lo previsto en este.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12:00 horas.

Los días correspondientes a la Feria y Fiestas de San Juan, se negociaran en el calendario laboral la fecha concreta de un día de descanso y el día posterior a la Feria la reducción de jornada de 10:00 a 14:00.

Aquellos empleados a los que por razón del servicio, no se les pueda aplicar lo expuesto anteriormente, se considerarán dicho servicio de carácter especial abonándose en las cuantías que correspondan a su categoría.

7.2. Jornada reducida

1. Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en 1/2 o 1/4 el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa de la Seguridad Social se aconseje la disminución de la carga laboral;

c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran



distintos a la 1/2 o 1/4 las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

La reincorporación a la jornada normal del trabajador que haya disfrutado de la reducción de jornada, será inmediata a la solicitud.

2. Se podrá establecer una jornada laboral parcial, consistente en cinco horas al día de 9:00 a 14:00 horas, sin interrupción para desayuno.

7.3. Turno de noche

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo serán retribuidos en el plus de nocturnidad.

Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias, en un periodo de 15 días.

Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual del puesto, se compensarán con el doble de horas que las trabajadas, tanto si se elige el descanso, como la retribución en horas extraordinarias.

7.4. Horario flexible

En aquellas unidades donde sea posible, el trabajador podrá solicitar el horario flexible con las características siguientes:

1. Estructura: De 9:30 a 14:00 será el tiempo de presencia obligatoria, quedando abierto, la entrada y la salida. En cualquier caso la recuperación del tiempo deberá realizarse dentro de la semana en que se utilizó este horario.

2. La aplicación en cada unidad se atenderá a la autorización de la jefatura de la misma, conforme a su correspondiente plan de trabajo y previa comunicación a la representación sindical.

3. El tiempo mínimo computable para la recuperación será de dos horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de una hora.

4. La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente.

Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.



5. Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe

6. Tendrá derecho a la flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o discapacitado.

7.5. Descanso intermedio

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 15 minutos en jornada partida, superior a cinco horas continuadas o siete diarias.

Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

7.6. Descanso semanal

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes. En el caso de no disfrutarlo en estos días, incluidos los festivos del calendario laboral, se compensará en razón del cuadrante de jornada si lo hubiera, computándose los domingos y festivos con descansos de 2 días por cada uno.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el plus determinado.

7.7. Turnos

La comisión de vigilancia y control del convenio atenderá la negociación de los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el tablón de anuncios del Centro con una antelación mínima de un mes. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales solo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento salarial correspondiente. La adscripción de los trabajadores a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de doce años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

(En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial).

7.8. Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años así como las mujeres embarazadas, podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, informará a tal efecto la comisión de vigilancia e interpretación.

Artículo 8. Vacaciones.

8.1 vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en las fechas acordadas, el trabajador tendrá derecho a 1 día más de vacaciones por cada semana que se alteren las vacaciones, con un mínimo de un día de adicción. El descanso semanal no computa para las vacaciones.

En los casos de matrimonios de empleados municipales, si uno de los cónyuges se ve obligado a disfrutar las vacaciones fuera de los cuatro meses citados, el otro cónyuge tendrá derecho también a los mismos días siempre que las tome en esa época.

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 24 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 25 días a los 20 años, 26 a los 25 años y 27 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los órganos de representación, y con antelación al 15 de abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera/o y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 16 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre.



En casos excepcionales el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 7 días al disfrute de las mismas.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del convenio, previa aprobación del órgano competente.

8.2. Interrupción

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos (parte de baja), tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja. La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble al número de días trabajados.

8.3. Puentes

Se establece el disfrute alterno de los puentes que se den en el calendario laboral de cada año, se disfrutará al 50 % de la plantilla el viernes y lunes más próximos al disfrute del puente.

8.4. Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, pudiéndose disfrutar hasta el 30 de enero del año siguiente solo en el caso de que necesidades del servicio hayan impedido al trabajador/a disfrutarlas en el año a que corresponda.

8.5. Acumulación



Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el periodo de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

Artículo 9. Permisos y licencias retribuidas.

9.1. Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, cinco días de parte de la Corporación y 15 días de parte del INSS de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo el sueldo base.

9.2. Por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave para el primer grado se concederá permiso de cuatro días hábiles que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo y se ampliará a cinco días hábiles en el caso de que ocurriese fuera de la localidad de residencia. Y para el segundo grado se concederá permiso de tres días hábiles y cuatro fuera del municipio.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, y siempre que existieren hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el párrafo anterior será de 15 días hábiles.

En caso de enfermedad grave de padre, madre, hijos, suegros y hermanos, el permiso se prorrogará el tiempo que persista la gravedad, con aportación de parte facultativo y siempre que el estado del enfermo requiera la asistencia del trabajador para su cuidado y asistencia.

Si la situación persistiera más de 15 días hábiles consecutivos o 30 alternos en dos meses se dará por agotado este permiso.

9.3. Traslado de domicilio.

Un día si no comporta cambio de municipio, dos días en caso de cambio de municipio. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio.

9.4. Exámenes finales.

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.



En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, con una antelación de al menos 10 días, si es posible, y debiendo acreditar documentalmente posteriormente la asistencia a dichas pruebas.

9.5. Cuidado de hijo menor de 16 meses. Lactancia.

Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, solo a uno de ellos.

Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

9.6. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora 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 más, con la disminución proporcional de sus retribuciones sobre estas segundas.

9.7. Por razones de guarda legal, cuando el personal 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 de acuerdo con el artículo 7.2 del presente convenio colectivo.

9.8. Fecundación asistida.

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento a la trabajadora y un día al trabajador.

9.9. Permiso por parto, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un periodo de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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



9.10. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días, acreditándolo con parte facultativo la necesidad de atención, así como la imposibilidad de atender al hijo por otro medio.

9.11. Asuntos particulares.

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado.

En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores 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.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la Unidad de Personal que deberá venir refrendada con el informe previo de la Jefatura del Servicio correspondiente, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con cinco días de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con siete días de antelación y con el conforme del jefe del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación.

9.12. Permisos sindicales.

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, en los términos que se determine por la legislación y la negociación colectiva.

9.13. Por participación en actividades deportivas.

Se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades





dentro del ámbito Nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas Federaciones Nacionales Deportivas, de forma que se facilite su participación en eventos deportivos. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 5 días al año.

9.14. Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo/a, si es en día laborable, y dos días si tuviera lugar a más de 150 km de Humilladero.

9.15. Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

9.16. Deber inexcusable de carácter público.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

9.17. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

9.18. Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos/as menor de edad o sus progenitores, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con jornada laboral sin posibilidad de atención fuera del horario laboral, verá concedido, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo de la Seguridad Social, en que deberán constar día y hora de la visita médica.

9.19. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

En los casos previstos en los apartados 1 y 6 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, 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.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menos de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada, debiendo éstos preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 10. Licencias no retribuidas.

1. Por asuntos propios

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, sin percepción del salario pero contando a efectos de antigüedad.

2. Colaboración con ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de personal.

Artículo 11. Suspensión del contrato de trabajo.

Por privación de libertad del trabajador. (por resolución judicial o gubernativa).

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal laboral.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

Artículo 12. Excedencias.

12.1. Excedencia voluntaria

A) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto D del presente artículo.

B) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante un año en la Administración.

Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a 4 meses.

Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

C) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

D) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de adopción en su caso, o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.



E) En caso de violencia de género las trabajadoras afectadas podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 89 1. d). del EBEP.

12.2. Excedencia forzosa

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal laboral.

Artículo 13. Formación.

13.1. Plan de formación

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública.

El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas u otros organismos privados.

Será la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, la cual propondrá el Plan de Formación Continua en el plazo de un mes a contar desde la aprobación del convenio, y una vez aprobado se considerará parte integrante de este convenio a todos los efectos. Dicha comisión aprobará la memoria final del Plan y recibirá toda la información sobre los cursos que realizan los trabajadores. La asistencia a estos cursos de formación, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en su jornada de trabajo de la duración del curso si se realizasen fuera del horario de trabajo.

Dicha Comisión realizará encuestas para que los distintos servicios y departamentos municipales manifiesten las necesidades de formación que crean convenientes para el personal a su cargo y propongan las medidas oportunas.

El Ayuntamiento preverá en la partida presupuestaria correspondiente la cantidad de 2.000 euros de manera anual, siendo incrementado en él % de previsión de subida de los Presupuestos Generales del Estado.

La asistencia a cursos no incluidos en el Plan de Formación será dictaminada previamente por la comisión.

En cualquier caso, la Comisión de Formación recibirá la información sobre los permisos concedidos para la asistencia a dichos cursos.



Asimismo la Comisión propondrá las medidas oportunas para posibilitar el mejor desarrollo y aprovechamiento de los cursos de formación que se impartan, incluida la modificación de la compensación horaria que fuera procedente.

El personal del ayuntamiento podrá asistir a cursos de formación durante el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, y durante la excedencia por motivos familiares.

13.2. Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE, lo comunicarán a la Unidad de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

Capítulo III. Selección, ingreso, promoción interna y provisión de puestos.

Artículo 14. Bolsa de trabajo.

a) Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la comisión de vigilancia del convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma y se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

1. Las partes se comprometen a iniciar el establecimiento de dicha bolsa en el siguiente mes de aprobación del presente convenio.
2. Haber aprobado las pruebas de acceso al cuerpo, escala, subescalas o clase, grupo o categoría, en función de las puntuaciones de las mismas.
3. Estas bolsas de trabajo se renovarán automáticamente con cada convocatoria y serán renovadas cada dos años.
4. Cada bolsa de trabajo se hará pública inmediatamente.
5. Excepcionalmente, por inexistencia de la bolsa anterior y para tareas eventuales y extraordinarias, el Ayuntamiento formará una bolsa de trabajo, previa difusión pública, teniendo que convocarse utilizando el sistema selectivo de oposición, concurso o concurso-oposición. Los ejercicios de que conste esta se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.
6. Se respetarán los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.
7. Las bases que rijan estas convocatorias serán acordadas con los sindicatos



8. Una vez finalizados los contratos temporales, que en su caso suscriban los integrantes de la bolsa, estos pasarán a ocupar el último lugar de la misma, salvo que la duración del contrato o de los distintos contratos efectuados no supere los 6 meses. En este supuesto el aspirante se mantendrá en el primer lugar de la bolsa. Esto se llevará a cabo en aquellas convocatorias que se publiquen a partir de la firma de este convenio. Si algún aspirante incluido en la bolsa rechaza la contratación que pudiese corresponderle será excluido de la misma, salvo que alegue y acredite una causa justificada (tener otro contrato de trabajo) en cuyo caso pasará a ocupar el último lugar de la bolsa. En el caso de que alegue incapacidad temporal, riesgo en el embarazo maternidad, se mantendrá en el mismo lugar de la bolsa.

b) En aquellos supuestos en que se lleven a cabo contrataciones temporales de trabajadores en servicios o departamentos que se financien con cargo a subvenciones periódicas o programas específicos, concedidos o diseñados por otra Administración Pública, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador hasta la finalización de la obra o servicio que dio origen a su relación laboral, llevándose a cabo, en su caso, las prórrogas necesarias del contrato.

Artículo 15. Promoción interna.

15.1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior, o bien, el pase a otra plaza dentro del mismo grupo. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

15.2. Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

15.3. En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tabloneros municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser negociada con la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

15.4. El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

Artículo 16. Categorías profesionales.





Las categorías profesionales del personal del Ayuntamiento se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo I. Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo II. Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, FP3 o equivalente.

Grupo III. Título de Bachiller, FP2, Acceso a la Universidad, equivalente o, experiencia profesional de 10 años o 5 años y un curso a tal efecto.

Grupo IV. Título de Graduado Escolar, ESO, FP1, equivalente o, experiencia profesional de 10 años o 5 años y un curso a tal efecto.

Grupo V. Certificado de Escolaridad o experiencia profesional de 10 años o 5 años y un curso a tal efecto.

Dentro de cada una de las categorías existirán las siguientes subcategorías sin menoscabo del catálogo de puestos de trabajo:

I. Técnicos Superiores.

II. Técnicos Medios y de gestión.

III. Administrativo y Técnicos Auxiliar.

IV. Encargado, auxiliar, oficial.

V. Ayudante, Operario.

Artículo 17. Personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso.

a) La selección de personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; RD 364/95, de 10 de marzo, Ley 7/2007, de 13 de abril) y por las normas establecidas en el presente convenio colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la oferta de empleo público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

c) En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

d) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

e) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición, la oposición o la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

Artículo 18. Tribunales.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, funcionarios interinos y el personal eventual no podrá formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Formarán parte de los órganos de selección dos vocales, con voz y voto, elegidos por la representación sindical, uno por cada una de las secciones sindicales más representativas observándose, en todo caso, el principio de especialización. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

Artículo 19. Relaciones de puestos de trabajo.

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o personal funcionario. Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo e 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se



proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, los pluses adscritos al puesto y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la mesa de negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

La relación de puestos de trabajo es pública.

Artículo 20. Provisión de puestos de trabajo.

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este convenio, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación, que una vez aprobado entraría a formar parte del Reglamento de Provisión, Acceso y Promoción.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.
- d) Por aquellas razones extraordinarias y urgentes que surjan y sean consideradas por las partes integrantes de la CVI.

Artículo 21. Traslado.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar



si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

Artículo 22. Carrera y promoción profesional.

22.1 En tanto no se regule por la Comunidad Autónoma la nueva fórmula de clasificación de los grupos profesionales recogida en el EBEP se estará a la actual.

22.2. La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso.

Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

22.3. Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

22.4. Sin menoscabo de la carrera profesional diseñada en este artículo, se acuerda diseñar un sistema de carrera profesional que no esté necesariamente vinculado a la existencia de vacantes.

Artículo 23. Movilidad funcional.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones



correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 24. Personal laboral fijo que desempeña funciones opuestas clasificación como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Capítulo IV. Derechos y mejoras sociales.

Artículo 25. Derechos y mejoras sociales.

Este artículo será de aplicación al personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubiesen superado el año, las ayudas contempladas en el presente artículo se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado. Igualmente, será de aplicación al personal municipal jubilados y a los viudos/as de trabajadores municipales, siempre que en ambos casos tengan hijos/as en edad escolar o discapacitados que no perciban renta alguna.

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:



Natalidad o adopción hasta 14 años 150,00 €

Nupcialidad 150,00 €

Hijo disminuido, por hijo y mes, salvo

que perciba rentas superiores al SMI 150,00 €

Universidad: Se abonarán 300 euros por cada curso que realice el personal laboral en titulaciones declaradas de interés por la comisión de seguimiento.

Títulos impartidos por la universidad (Máster, De expertos, Especialistas, Cursos): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada.

Gafas completas o cristales 100,00 €

Gastos odontológicos (tope anual) 250,00 €

El Ayuntamiento arbitrará la fórmula adecuada para el debido control de las facturas, que el trabajador presentará por registro de entrada.

Estas ayudas salvo las de enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora, y descendientes.

Ayuda a víctima de violencia de género. Al trabajador/a con relación personal laboral indefinida, víctima de violencia de género, que suspenda su relación personal laboral con este Ayuntamiento percibirá una ayuda de pago único equivalente a una mensualidad de su sueldo. Dicha situación deberá ser acreditada con la orden de protección a favor de la víctima o cualquier Resolución Judicial en que conste.

Todas estas mejoras sociales, salvo la expresada en último lugar, experimentarán anualmente y de manera automática, el incremento producido por el Índice de Precios al Consumo, quedando sin efecto las que bajo igual o similar denominación pudieran ser de aplicación en la actualidad.

El abono de las prestaciones sociales solicitadas y reconocidas a los empleados municipales se efectuará en el mes siguiente al de su aprobación por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 26. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento dotará un fondo de 18.000 euros revisables anualmente. Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300 euros, y un máximo de dos mensualidades. Y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo este fijado por la comisión a que se refiere este artículo.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la comisión de vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía.

A título orientativo, se cita a continuación un orden de prioridades:

1. Enfermedad grave.
2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
5. Riguroso orden de entrada.

La Comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto.

Artículo 27. Seguro de accidente laboral.

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/as en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 euros por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

Artículo 28. Seguro de vida.

La comisión de vigilancia e interpretación del convenio aprobará la concertación de un seguro de vida, con un capital de doce mil a dieciocho mil euros, siendo sufragado el coste de la prima al 50% entre el colectivo de trabajadores y el Ayuntamiento, o en su caso, las empresas a las que resulte de aplicación este convenio.

Artículo 29. Anticipo pensión de viudedad.

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.



Artículo 30. Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

Artículo 31. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

Artículo 32. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

Artículo 33. Premio de jubilación o invalidez permanente.

El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 1.000 euros.

Artículo 34. Tramitación por derecho de jubilación.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 euros mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

Artículo 35. Premio a la permanencia.



El Ayuntamiento premiará con 1.200 euros (puede ser dinero o meses de permisos retribuidos) al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 10, 20 años y los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de Humilladero.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

Artículo 36. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de su salario por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente.

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajadora pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante el periodo de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior, y al objeto de evitar las consecuencias de los posibles retrasos, por el Ayuntamiento se concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago por la misma, reintegrando el/los anticipo/s la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

Capítulo V. Salud laboral.

Artículo 37. Seguridad e higiene en el trabajo.

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y la normativa que la desarrolla.

1. En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número paritario de Delegados de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de órganos de representación del Ilmo. Ayuntamiento de Humilladero, pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU'S, garantizándose como mínimo un delegado por Sindicato.

Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los





riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3. La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.





Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo.

Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes. En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno. Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

Artículo 38. Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado debe dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.





2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. Delegado de Prevención fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4. La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

Artículo 39. Adecuación de puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) que propondrá la aprobación de la adecuación.

La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Con independencia del uso obligado de los EPI, durante el mes de Abril de cada año, el Excmo. Ayuntamiento dotará a su personal, a excepción del administrativo, con la ropa de trabajo adecuada a la labor que realicen, con obligación de su utilización por aquellos.

La ropa de trabajo consistirá en:

Equipo de invierno: Un par de sudaderas, un par de camisas, un par de pantalones, y un chaquetón cada dos años.

Equipo de verano: Tres camisas, un par de pantalones.

También anualmente, un par de zapatos o botas de seguridad.

Tanto a Delineantes como Aparejadores tendrán como dotación trianual un abrigo y un par de zapatos de seguridad.

Las expresadas prendas y complementos deberán reponerse cuando se hubieren deteriorado por su uso normal.





Capítulo VI. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 41. Delegado de personal.

El Delegado de Personal es el representante del conjunto de los trabajadores en régimen laboral de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

Artículo 42. Competencias sindicales.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes garantías:

a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Delegado de Personal.

c) Disponer cada uno de sus miembros de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:

Las secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este Ayuntamiento, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos Delegados de Personal y Delegados Sindicales o miembros de la ejecutiva de la Sección sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al Ayuntamiento la distribución del cómputo de horas que le corresponden.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad Sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.

e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los representantes de los trabajadores que sean elegidos entre ellos, remitiéndoles el correspondiente orden del día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.

f) La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales del



Ayuntamiento un local adecuado provisto de teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales.

g) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales.

h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

Artículo 43. Obligaciones sindicales.

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

Respetar lo pactado con la Corporación.

Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 44. Asambleas.

Las convocatorias de asamblea general a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por la de representación de los trabajadores, o a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía, con un límite de 30 horas anuales.

Las asambleas se celebrarán a primera o a última hora de la jornada.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por la Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:



- Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas por escrito.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

Artículo 45. Secciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Las secciones sindicales legalmente constituidas podrán nombrar, un delegado/a sindical. Estos dispondrán cada uno de 15 horas sindicales mensuales.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) Un miembro de cada Ejecutiva de las secciones sindicales constituidas y reconocidas legalmente por este Ayuntamiento, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales.
- c) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

El Ayuntamiento habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten.

La cuantía del importe será remitido a la sección sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados, con la obligación legal de la corporación de realizar los ingresos mensuales de dichos descuentos a la cuenta bancaria facilitada por cada sindicato.

Artículo 46. Mesa general de negociación.



De acuerdo con la articulación de la Ley 7/2007, de 13 de abril, se constituirá un órgano de negociación conjunto para todo el personal de este ayuntamiento, tanto personal funcionario laborales, y estará de acuerdo con los principios generales, composición y constitución y materias objeto de negociación conjunta.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 47. Sanciones, faltas y procedimiento.

1. El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la Ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el RD 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente convenio en lo que no quede regulado en aquella. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2. En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

3. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

Artículo 48. Faltas disciplinaria.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves.

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.



- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de Huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

3. Se considerarán faltas graves.

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.



- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad del personal laboral o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los ciudadanos.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4. Son faltas leves.





- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal laboral, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

5. En la determinación de las faltas serán atendidas las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

6. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

7. Mientras se regula por la Comunidad Autónoma de Andalucía las faltas tanto graves como leves y el procedimiento sancionador, se aplicará en el ámbito del presente convenio la tipificación y procedimientos recogidos en la normativa estatal, Ley 7/2007 (Estatuto Básico del Empleado Público) y RD 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

Artículo 49. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.
- d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o





movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. Para faltas muy graves se podrá imponer:

- Despido
- Suspensión de funciones, empleo y sueldo de 1 a 6 años
- Traslado forzoso

5. Para faltas graves se podrá imponer:

- Suspensión de funciones, empleo y sueldo hasta 1 año.
- Traslado forzoso.
- Demérito.

6. Para faltas leves se podrá imponer

- Suspensión de funciones, empleo y sueldo hasta 5 días.
- Apercibimiento.

Artículo 50. Acoso sexual mobbing.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

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





Capítulo VIII. Condiciones económicas.

Artículo 51. Retribuciones. Revisión salarial.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal laboral, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Y serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Subida anual de las retribuciones: Se aplicará una revisión salarial de las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, de forma anual por un importe del IPC con respecto a las retribuciones del ejercicio anterior. Para el ejercicio 2008, la revisión salarial tendrá carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2008, de forma que la Corporación deberá abonar la diferencia a los trabajadores incluidos en el presente acuerdo.

Artículo 52. Retribuciones básicas.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo base
- b) Antigüedad
- c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo base es el concepto retributivo que corresponde a cada una de las categorías laborales existentes en la plantilla. Grupos de clasificación: Grupos: I, II, III, IV y V.

b) Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos al personal laboral fijo, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación de funcionario al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complemento de destino y específico que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. En este apartado se estará a lo dispuesto por la legislación básica en cuanto al acercamiento de la cuantía de estas pagas al 100% de las retribuciones mensuales totales.





Artículos 53. Pluses.

a) Plus de disponibilidad: retribuye la puesta a disposición de la corporación del trabajador fuera de su jornada laboral, entre las 15,00 horas y las 22,00 horas.

b) Plus de turno partido: retribuye la realización de la jornada laboral en dos periodos al día entre las 8:00 horas y las 20:00 horas.

c) Plus de nocturnidad: retribuye la realización de parte de la jornada en horario nocturno.

d) Plus control de instalaciones: retribuye las funciones de supervisión de las instalaciones donde se desarrolla la jornada laboral.

e) Plus de productividad: destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.

f) gratificaciones por servicios extraordinarios: retribuye aquellos servicios que se prestan fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

g) Plus por guardia: retribuye la prestación de los servicios con carácter de permanencia en el puesto para atender eventualidades o incidencia fuera de la jornada laboral habitual.

Artículo 54. Indemnizaciones.

1. Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las siguientes cantidades:

a) Si realizan las dos comidas principales, 36.06 euros.

b) Si realizan una sola comida, 18.03 euros.

c) Por alojamiento, 42.07 euros.

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente al de mayor importe de los que viajen, tanto por manutención





como por alojamiento.

2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19 ? por Kilómetro.

3. La comisión de vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

4. Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar diligencias previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, percibirán previa justificación de su asistencia las siguientes cantidades:

Juzgados de Partido Judicial 30 €

Juzgados de la Provincia 60 €

Juzgados fuera de la Provincia: Se le computará como jornada trabajada.

Artículo 55. Horas extraordinarias.

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El personal que preste servicio en los días reconocidos en el Calendario Laboral como No Laborales, será compensado con el doble de días de vacaciones como días festivos trabajados o, en su caso, con una paga calculada de forma proporcional a una mensualidad.

El trabajador podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1,25, y las nocturnas, en sábado, domingo y festivo a 1,50.

El valor de la hora será el resultante de dividir las retribuciones brutas mensual por 30 y multiplicada por 1,25 de lunes a viernes de 8:00 a 22:00 y a 1,50 el resto de días, horas y los festivos.



El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22:00 horas a las 8:00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor tendrán para su retribución.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural. En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

Capítulo IX. Mediación en conflictos colectivos.

Artículo 56. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la comisión del convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la comisión del convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado sistema.

Disposiciones.

Disposición transitoria primera.

Empleo y estabilidad.

Se establecerá un tope del 10% de contrataciones laborales eventuales en cada servicio, distribuida proporcionalmente por unidades.

En caso de que las contrataciones eventuales superaran un año, se incluirá en la



oferta de empleo para su provisión en propiedad y los contratados no superarán en ningún caso los dos años en esa situación.

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente convenio colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo.

Para ello anualmente se efectuará un estudio por las partes firmantes de este convenio de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural.

La corporación se acogerá a las ayudas e incentivos previstos para estos procesos tanto por la Administración Central como por la Administración Autonómica.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este convenio, en lo no previsto en las leyes vigentes.

Disposición adicional primera.

Encadenamiento de contratos.

Se establecerá un tope del 10% de contrataciones laborales eventuales en cada servicio, distribuida proporcionalmente por unidades.

En caso de que las contrataciones eventuales superaran un año, se incluirá en la oferta de empleo para su provisión en propiedad y los contratados no superarán en ningún caso los dos años en esa situación.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, las partes se comprometen a negociar los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.



Disposición adicional segunda.

Mejoras legislativas.

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

Disposición adicional tercera.

Despido improcedente.

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador fijo afectado y que tenga una relación permanente con el ayuntamiento podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

Disposición adicional cuarta.

Valoración de puestos de trabajo.

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

Disposición adicional quinta.

Asesores.

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

Disposición adicional sexta.

Periodo de prácticas.

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

Disposición adicional séptima.



Subcontratas.

En consonancia con la legislación en materia de Contratación de las Administraciones Públicas la Corporación no podrá hacer uso de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, y de acuerdo con la Ley 5/2006 para la mejora de crecimiento del empleo, no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

La empresa está obligada a comunicar a la representación de los trabajadores los conciertos de contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista,

Disposición adicional octava.

Promoción a puestos de funcionario.

Las partes acuerdan iniciar un proceso de promoción del personal laboral a puestos de personal funcionario según queda recogido en la Ley 7/2007, de 13 de abril. EBEP previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

Disposición adicional novena.

Condiciones ad personam.

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

Disposición adicional décima.

Titularidad del servicio.

Los trabajadores afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el



cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Disposición adicional undécima.

Protección contra la violencia de género.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

Disposición transitoria decimotercer.

Ampliación del permiso de paternidad.

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en este convenio hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso al año de entrada en vigor de este estatuto.

Disposición decimocuarta.

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente acuerdo, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerda para las retribuciones.

Disposición decimoquinta.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente acuerdo podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un periodo no superior a 15 días hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Disposición final.

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

Anexo I

Acuerdo sobre el permiso de lactancia.



I. Alcance.

El alcance del presente acuerdo es el de regular los mecanismos que deben regir el disfrute del permiso de lactancia, que regula el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la acumulación de la hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, convirtiéndola en el número de días equivalentes de permiso retribuido.

II. Ámbito.

El permiso por lactancia de un hijo o hija menor de nueve doce podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero solo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. Debe incluirse dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

III. Propósito.

Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el/la hijo/a cumplan doce meses.

IV. Finalidad.

Con este acuerdo se pretende satisfacer una demanda del Personal de este Ayuntamiento, basado en el conocimiento de una sentencia de la Audiencia Nacional de 29/03/2004 relacionada con el permiso de lactancia, y en la Ley Orgánica de igualdad efectiva de hombres y mujeres, en la cual se afirma que en la actualidad el permiso de lactancia hay que concebirlo "como un mecanismo legal que capacita al hijo/a a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde el nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia", por tanto se trata de una regulación más beneficiosa que la que viene recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

V. Procedimiento.

Referido a un permiso de una hora hasta q cumpla los 12 meses

a) Corresponderá a el/la trabajador/a la elección del sistema de disfrute del periodo de lactancia.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de comienzo de disfrute.

b) El permiso se podrá disfrutar de cualquiera de las siguientes maneras:

- A razón de una hora de reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla doce





meses, según contempla el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuatro semanas de permiso retribuido consecutivas a la reincorporación de la madre a su puesto de trabajo tras el permiso por maternidad, o vacaciones disfrutadas a continuación de producirse el alta.

- Dos semanas de permiso retribuido consecutivas y 24 semanas consecutivas de hora de ausencia del trabajo por lactancia, pudiéndose alternar el orden de disfrute de los permisos.

c) Estos permisos se verán reducidos en la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto.

25 de julio de 2008.

#*1*#

