



## CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE LAS NAVAS DE LA CONCEPCIÓN

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción (Código: 4105052), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 12 de mayo de 2010.—El Delegado Provincial, P.S.: La Secretaria General Técnica (Orden de 21 de abril de 2010 - «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 83 de 30 de abril de 2010.), Lourdes Medina Varo.

ACTA

En Las Navas de la Concepción, a 15 de mayo de 2009, se reúnen los Sres. miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal



Laboral y del Reglamento de Funcionarios de este Ayuntamiento:

Don Antonio Gutiérrez Lora (Alcalde-Presidente), en representación del Ayuntamiento.

Martes 1 de junio de 2010 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 124 5 Doña Ángeles Gutiérrez Ramírez (Teniente de Alcalde Delgada de Régimen Interior), en representación del Ayuntamiento.

Don Manuel Antúnez Figueroa (Delegado Sindical en representación del personal Laboral) Don Ángel Naranjo Martín (Delegado Sindical en representación del personal Laboral).

Doña Antonia Palomeros Morales (Delgada Sindical en representación del personal laboral).

Don Joaquín Pérez González (Delegado Sindical en representación de los funcionarios municipales).

Siendo las 17.00 horas, se dio comienzo al acto de la Comisión Negociadora, dándose lectura al borrador del Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Reglamento de Funcionarios de este Ayuntamiento para los ejercicios 2009, 2010 y 2011.

Por todos los asistentes, se dejó constancia de que los mencionados documentos han sido fruto de una amplia negociación llevada a cabo entre las partes, y de la satisfacción de ambas por la redacción final adoptada.

Una vez dada lectura a los borradores, y realizadas las aclaraciones pertinentes, se acordó por unanimidad aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Reglamento de Funcionarios de este Ayuntamiento para los años 2009, 2010 y 2011, constando el Convenio del personal laboral de 38 artículos y una disposición final, y el Reglamento de funcionarios de 36 artículos y una disposición final, adjuntándose un ejemplar debidamente firmado de ambos documentos, a la presente Acta.

Asimismo, se acuerda someter al próximo Pleno la aprobación de los mencionados Convenio y Reglamento.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dio por finalizado el Acto, a las 19.00 horas del día de su comienzo, redactándose la presente acta que es firmada por todos los Sres. reunidos al mismo.

### **CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS NAVAS DE LA CONCEPCIÓN, PARA EL PERIODO 2009-2011**





## **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción y los trabajadores en régimen de derecho laboral, que presten sus servicios en dicho Ayuntamiento. Aquellos trabajadores laborales contratados con cargo a Programas de la Diputación Provincial (Servicios Sociales...), se regirán por su propia normativa en cuanto esta resulte más beneficiosa para el trabajador.

Los trabajadores del PFOEA y otras obras municipales, se regirán por el convenio de la construcción.

## **Artículo 2. Vigencias, Duración Y Denuncias**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación, retrotrayéndose en los conceptos retributivos favorables para el personal laboral al 1 de enero de 2009.

La duración será de 3 años, finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Si ninguna de las partes que suscriben el presente convenio formulase denuncia de este antes de la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año más, y así sucesivamente, con el incremento económico que en su caso establezca la Ley de Presupuesto del Estado u otra normativa de aplicación.

## **Artículo 3. Garantía Personal**

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

## **Artículo 4. Vinculación De Lo Pactado**

Las condiciones pactadas por este convenio forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación practica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y computo anual.

## **Artículo 5. Comisión paritaria**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, y como máximo, a la formalización del mismo, se creará una Comisión Paritaria para garantizar el exacto y puntual cumplimiento de lo acordado que actuará de acuerdo con la Ley





vigente en cada caso.

La Comisión Paritaria estará formada por los siguientes miembros:

- El Sr. Alcalde-Presidente o Concejales en quien delegue.
- El Concejales Delegado de Personal.
- Dos miembros designados por la Sección Sindical.
- Un concejal de cada Grupo Político Municipal.

## **Capítulo II. Disposiciones Laborales**

### **Artículo 6. Organización Y Racionalización**

1. La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la Legislación Vigente.

2. Será objeto de negociación con la sección sindical, cualquier modificación sobre la jornada laboral, horarios de trabajo, horarios de servicios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistemas de trabajo rendimiento, así como participar en cualquier organigrama de personal nuevo, cambio o modificación del mismo.

3. La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejoras del método y procesos administrativos.
- c) Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.
- e) Elaboración de la relación de puestos de trabajo y la valoración de los mismos, una vez que entre en vigor dicho Reglamento.

### **Artículo 7. Trabajos De Superior Categoría**

El trabajador que realice transitoriamente y plenamente funciones de un puesto de trabajo de superior categoría, percibirá las mismas retribuciones complementarias que al puesto corresponda, en tanto en cuanto ejerza dicha función.

### **Artículo 8. Modificación De Las Condiciones De Trabajo**





Tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario.
- C) Régimen de trabajo.
- D) Sistema de remuneración.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.

Estas modificaciones se regirán por lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

### **Artículo 9. Periodo De Prueba**

Las admisiones e ingresos del personal, tanto para el personal fijo, como eventual, irán precedidas de un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar es la siguiente:

Personal en general:	Treinta días
Peones ordinarios:	Diez días

### **Artículo 10. Ingresos**

Para la contratación del personal laboral del Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción, así como la formación de los Tribunales de las pruebas, se estará a lo dispuesto en el estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación vigente.

### **Artículo 11. Clasificación Del Personal**

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y la ordenación de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las tareas que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

Grupo A2: Titulados Medios.

Grupo C1: Administrativos, Encargada de Guardería, Oficiales de mantenimiento, Monitores programas diputación.

Grupo C2: Auxiliares Administrativos, Auxiliar encargado de Biblioteca, Auxiliares

de Mantenimiento y Auxiliares otros servicios municipales.

### Capítulo III. Retribuciones

#### Artículo 12. Salario Base

Es el que se determina para cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos, en la Ley de Presupuestos del estado para cada ejercicio presupuestario.

#### Artículo 13. Antigüedad

El trabajador en función del tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente al Ayuntamiento, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulte del aplicar a su salario base los siguientes porcentajes.

A partir de tres años de servicio	5%
A partir de cinco años de servicio	10%
A partir de diez años de servicio	20%
A partir de quince años de servicio	25%
A partir de veinte años de servicio	35%
A partir de veinticinco años de servicio	40%

#### Artículo 14. Complemento Al Puesto De Trabajo

Este complemento esta destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especialidad, dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, etc.

Este complemento se cuantificará para cada puesto de trabajo.

La apreciación de la cuantía individual que corresponda, en su caso, deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

El convenio para los trabajadores laborales incluidos en el presente Convenio Colectivo, será el siguiente:

Complemento mensual en Puesto de trabajo trabajos a jornada completa Año 2009:

Oficiales Mantenimiento (Oficial Jefe)	600,00 euros
Oficiales de Mantenimiento	500,00 euros
Graduado Social	500,00 euros



Encargada Guardería	350,00 euros
Auxiliares Mantenimiento (Incluye Servicios los Sábados)	350,00 euros
Auxiliar de Biblioteca	325,00 euros
Auxiliar Vigilancia (Incluye Servicios Festivos)	300,00 euros
Monitores y otros Auxiliares Servicios Municipales a Jornada Completa	200,00 euros
Auxiliares Servicios Municipales a Tiempo Parcial	150,00 euros
Año 2010:	
Oficiales Mantenimiento (Oficial Jefe)	650,00 euros
Oficiales de Mantenimiento	550,00 euros
Graduado Social	550,00 euros
Complemento mensual en Puesto de trabajo trabajos a jornada completa	
Encargada Guardería	450,00 euros
Auxiliares Mantenimiento (Incluye Servicios los Sábados)	450,00 euros
Auxiliar de Biblioteca	425,00 euros
Auxiliar Vigilancia (Incluye Servicios Festivos)	400,00 euros
Monitores y otros Auxiliares Servicios Municipales a Jornada Completa	250,00 euros
Auxiliares Servicios Municipales a Tiempo Parcial	200,00 euros

Año 2011:

El salario 2011 se verá incrementado solo con el porcentaje de subida que marquen los Presupuestos Generales del Estado.

Exclusivamente durante el ejercicio 2009, se incluirá en el Complemento del personal laboral, la cantidad anual total equivalente a jornada completa de:

Técnicos y Personal equiparado al Grupo A2	1.475,00 euros
Oficiales y Personal equiparado al Grupo C1	1.275,00 euros
Auxiliares y personal equiparado al Grupo C2	950,00 euros

### Artículo 15. Horas Extraordinarias

Los servicios prestados, debidamente autorizados y siempre fuera de la jornada laboral, se abonarán de la siguiente forma:

Días laborables: Se incrementará el valor/hora del puesto de trabajo, en un 75%

Días festivos: Se incrementará el valor/hora del puesto de trabajo en un 100%. Por acuerdo del trabajador con la jefatura del servicio al que está adscrito, las horas extras realizadas con la debida autorización, podrá compensarse por las horas de descanso en cuantía doble a las efectuadas.

El número de horas extraordinarias, a realizar por cada trabajador, no podrá ser superior a 80 al año. El exceso de horas se compensará mediante horas de descanso, en doble cantidad a las horas extras realizadas.

## **Artículo 16. Dietas Y Desplazamientos**

Todos los empleados que por necesidades o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de la que se radique su centro de trabajo, devengarán las dietas correspondientes, según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto municipal, y demás Legislación Vigente.

## **Artículo 17. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas de una mensualidad del salario base más la antigüedad, y se pagará en la nóminas de junio y noviembre.

## **Artículo 18. Gratificación Por Productividad**

Al final del Ejercicio, el Concejal Delegado de personal, podrá presentar al Sr. Alcalde propuesta para gratificar al personal laboral fijo, dentro de los límites presupuestarios aprobados por el Pleno, que a su juicio, haya desarrollado un especial rendimiento en el trabajo, dando conocimiento a la Comisión de Seguimiento.

Las gratificaciones, en caso de concederse, serán de público conocimiento del resto de los trabajadores, y en ningún caso originarán ningún derecho correspondiente a periodos sucesivos.

Las gratificaciones, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

## **Capítulo IV**

### **Artículo 19. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 37'5 horas semanales, para el personal laboral, o en su caso, aquella que se determine para el personal de la Administración civil del Estado.

Dicha jornada se realizará preferentemente en jornada continua de lunes a viernes, el horario de entrada y salida que esté estipulado, tendrá un tiempo graciable de 15 minutos, debidamente justificado.

En caso de cambio por necesidades del servicio, este será pactado con los representantes de la Sección Sindical.

Como compensación de festivos, los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.



Los días de las semanas de Semana Santa y Feria Local, así como la semana comprendida entre Noche Buena y Noche Vieja, la jornada laboral tendrá una reducción de 3 horas diarias (de 9,00 a 13,00 para la administración).

Serán inhábiles los días de Noche Buena y Noche Vieja, así como el Primer día de Feria Local.

### **Artículo 20. Descanso Diario**

El trabajador tendrá derecho a descansar treinta minutos durante su jornada de trabajo diario, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 21. Vacaciones**

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 23 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales estas deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de acuerdo con el calendario de vacaciones que se confeccionará de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos turnos.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, el trabajador pasase a la situación de baja por enfermedad o accidente, el tiempo de baja debidamente acreditado por los correspondientes partes de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la dirección del servicio para disfrutar, dentro del año, del resto de las vacaciones que le queden.

El calendario de vacaciones se conocerá, antes del 31 de abril de cada año, y solo podrán modificarse, de común acuerdo, en casos excepcionales de necesidad del servicio.

### **Artículo 22. Permisos Retribuidos**

Todo el personal afectado por el presente Reglamento, tendrá derecho a permisos retribuidos, justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de



permisos a los empleados públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado anterior y familiares a su cargo, hasta un máximo de diez días, estudiándose caso concreto por la dirección del servicio y previa solicitud por escrito.

b) Por cambio de domicilio: 2 días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, en periodo de dos días por examen.

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

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

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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegra. Asimismo, tendrán derecho a reducir su



jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, 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.

l) Para asistencia a consulta médica del trabajador, cónyuge, ascendientes o descendientes dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para ello, debiendo presentar justificante del médico.

m) Por los días de puentes, siempre que se cubra el servicio al 50% de la plantilla, alternativamente entre los trabajadores, y según las necesidades que el servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

n) Cada trabajador tendrá derecho a disponer, de acuerdo con la empresa, de 25 horas/retribuidas, dentro del horario laboral, para la realización de Cursos de Formación impartidos por Organismos Oficiales y relacionados con las materias objetos de sus puesto de trabajo. La Corporación podrá tener en cuenta los cursos de Formación realizados para la asignación del complemento específico del



trabajador.

o) En caso de viudedad del trabajador que tenga hijos menores de 6 años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

p) Por matrimonio: quince días naturales.

q) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos y nietos, 2 días y 3 si es fuera de la provincia.

r) El año de la jubilación del trabajador, e independientemente de los días de vacaciones que legalmente le corresponda, el trabajador disfrutará de treinta días de permiso retribuido, en las fechas inmediatamente anteriores al día de la jubilación.

### **Artículo 23. Permisos Por Motivos De Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral Y Por Razón De Violencia De Género**

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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





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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las funcionarias víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

#### **Artículo 24. Permisos No Retribuidos**



Los permisos no retribuidos serán los mismos que aquellos que establezca la normativa vigente.

## **Capítulo V. Atenciones Sociales**

### **Artículo 25. Trabajadores Con Capacidad Disminuida**

Cuando a consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarada por el Organismo Oficial correspondiente la invalidez parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento, dentro de sus posibilidades, tratará de adaptar al mismo a otro puesto de trabajo de acorde con sus circunstancias, manteniéndose las mismas retribuciones.

### **Artículo 26. Baja por I.T., Enfermedad O Accidente**

En caso de que el trabajador causara baja por enfermedad o accidente, el Ayuntamiento abonará el 100% del salario integro durante el periodo de I.T.

### **Artículo 27. Anticipos Reintegrables**

El personal afectado por el presente Reglamento tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipos:

Anticipos mensuales: Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, a descontar e la nómina de ese mismo mes.

Anticipos a largo plazo: Se podrá solicitar un anticipo de tres mensualidades de retribuciones básicas a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

### **Artículo 28. Del Seguro Individual De Jubilación O Plan De Pensiones**

Los funcionarios incluidos en el presente Reglamento, que concierten un Plan sistemático de jubilación, un Plan de Pensiones, o similar, recibirán del Ayuntamiento, una ayuda, con dicha única finalidad, cuyo importe para la duración del convenio será de 100,00 euros mensuales para el trabajador a Jornada Completa. Esta cantidad tendrá cada año, a partir de 2009, el aumento equivalente al IPC interanual.

### **Artículo 29. Del Seguro De Vida Colectivo**

El Ayuntamiento contratará una póliza anual se Seguro de Vida prorrogable para todos los trabajadores, tomando como referencia el coste aproximado de 200,00 euros/año/trabajador.

### **Artículo 30. De La Jubilación Anticipada**

La jubilación voluntaria se podrá hacer efectiva, de acuerdo con los requisitos

exigidos por la Legislación vigente, y en caso de producirse la misma, el trabajador recibirá una gratificación, teniendo en cuenta la edad en dicha fecha y los años de servicios prestados.

Tabla de gratificación por jubilación anticipada

A los 64 años de edad y 15 años de antigüedad	5.000,00 euros
A los 64 años de edad y 25 años de antigüedad	6.000,00 euros
A los 63 años de edad y 15 años de antigüedad	10.000,00 euros
A los 63 años de edad y 25 años de antigüedad	12.000,00 euros
A los 62 años de edad y 15 años de antigüedad	15.000,00 euros
A los 62 años de edad y 25 años de antigüedad	18.000,00 euros
A los 61 años de edad y 15 años de antigüedad	20.000,00 euros
A los 61 años de edad y 25 años de antigüedad	24.000,00 euros
A los 60 años de edad y 15 años de antigüedad	25.000,00 euros
A los 60 años de edad y 25 años de antigüedad	30.000,00 euros

### **Artículo 31. Ayudas**

Se concederá una ayuda máxima de 400,00 (anuales por trabajador, para prótesis dentarias, auditivas, ortopédicas, gafas, etc, que necesite para sí mismo o para cualquier miembros de la unidad familiar, previa presentación de la factura correspondiente.

Se concederán ayudas para material de texto para los alumnos de:

- Educación Secundaria Obligatoria (2.º Ciclo): 60,00 euros/anuales.
- Educación Secundaria Post-obligatoria: 100,00 euros/anuales.

Para recibir esta ayuda deberá presentar el trabajador factura acreditativa de la compra del material.

- Matrícula para alumnos universitarios: 25% del coste de las asignaturas de las cuales se matriculen por primera vez.

## **Capítulo VI. Seguridad E Higiene**

### **Artículo 32. Comité De Seguridad Y Salud**

Se constituye el Comité de Seguridad e Higiene en este Ayuntamiento, compuesto por los siguientes miembros:



Por el Ayuntamiento:

Sr. Alcalde-Presidente.

Sr. Concejale Delegado de personal.

Sr. Técnico de prevención de riesgos laborales (si lo hay).

Un Concejale de cada Grupo Municipal.

Por los trabajadores:

Dos representantes de los trabajadores.

### **Artículo 33. Funciones Del Comité De Seguridad Y Salud**

Funciones principales del Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos Laborales por el que se desarrollan los Servicios de Prevención, según Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

1. Promover en los centros de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.
2. Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar del personal.
3. Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad y Salud.

### **Artículo 34. Uniformes De Trabajo**

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, según la índole del trabajo.

Con independencia de lo anterior a los trabajadores se le suministrará dos prendas anuales de las llamadas monos o similares, teniendo las mismas consideración de ropas de uso personal, que quedará en propiedad de los trabajadores.

Así mismo se le dotará de un par de botas de trabajo al año.

Igualmente se le suministrará un equipo de traje y botas de agua, sustituyéndose cuando se deteriore el mismo.

## **Capítulo VII. Régimen Disciplinario**





## **Capítulo 35. Régimen Disciplinario**

Se aplicará la normativa sobre Régimen Disciplinario contemplado en la legislación vigente.

La Corporación remitirá para informe de los Representantes Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

## **Capítulo VIII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 36. Delegado De Personal**

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas, los Delegados de Personal tendrán los derechos contemplados en la legislación vigente.

### **Artículo 37. Secciones Sindicales**

Se reconoce la posibilidad de crear una Sección Sindical por Central Sindical legalmente constituida.

El Delegado de la Sección Sindical dispondrá, al igual que el Delegado de personal, de 15.00 horas, retribuidas, mensuales para el ejercicio de sus funciones en representación, así como los mismos derechos establecidos en este Convenio por los Delegados de personal.

### **Artículo 38. Funciones De Las Secciones Sindicales**

- A) Todas las recogidas establecidas en la Legislación vigente.
- B) Representar y defender los intereses de la Centrales Sindicales a que pertenecen.
- C) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán para ello de tablonas de anuncio para su uso.
- D) Podrán ostentar y ejercer la representación legal para cualquier asunto socio-laboral de sus afiliados.
- E) Ante cualquier conflicto con la Corporación, todo laboral tendrá derecho a acceder a los órganos de representación del Ayuntamiento, por si o acompañado de su Representante Sindical.

Disposición final:

En todo aquello que no esté recogido en el Presente Reglamento, se aplicaran las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma de





Andalucía

**Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción**

BOP 124, 01 de junio del 2010

Página 19 de 19

Andalucía, en razón de sus competencias.

En prueba de conformidad con las disposiciones del texto anterior, las partes intervinientes firman en duplicado ejemplar el presente acuerdo.

En Las Navas de la Concepción a 15 de mayo de 2009.—Por el Ayuntamiento, (firmas ilegibles).—Por la Sección Sindical, (firmas ilegibles).

