



## **CONVENIO REGULADOR DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACION Y EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PADUL (Granada) PROPUESTA PARA 2012/2015**

Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Padul.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Padul, acordado entre la representación del Ayuntamiento y de los trabajadores, presentado el día 24 de enero de 2013 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación,

Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

## **CONVENIO REGULADOR DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACION Y EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PADUL (Granada) PROPUESTA PARA 2012/2015**

Avda. Andalucía, 66 18640 Padul (Granada)

### **PREAMBULO**

En el marco del diálogo social, el Gobierno Municipal y las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito de la Administración, convienen la necesidad de proceder a la negociación de un Acuerdo que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Administración Pública y de la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos, manteniendo los elementos positivos del





sistema e incorporando los cambios esenciales necesarios para cumplir los retos que la Administración tiene planteados, fundamentalmente el incremento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y la gestión eficaz de los recursos humanos, con pleno respeto a los acuerdos de estabilidad presupuestaria y medidas dispuestas para el control y limitación del gasto público.

Es por esto que todas las medidas y acuerdos de este Convenio nacen condicionados al cumplimiento de estas normas y el condicionamiento que estas puedan producir. Partimos del análisis de estar ante unas medidas extraordinarias que deberán ser moderadas en el futuro, en aspectos como oferta de empleo público y disminución de la tasa de temporalidad, por lo que necesariamente este Convenio, que tiene vocación de permanencia en el tiempo recoge esos planteamientos como bases para el futuro.

El objetivo prioritario es la mejora de los servicios que presta el Ayuntamiento a los/as ciudadanos/as, adaptándose la Administración Municipal a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla y a las necesidades y requerimientos actuales, el perfil de los empleados/as y modificando las condiciones de la prestación del servicio.

A estos efectos, las líneas de actuación que el Acuerdo en este momento y para momentos mejores consideramos que deben seguir siendo:

a) Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios a través de:

- Oferta de empleo público que coadyuve al control de la temporalidad.
- Homogeneización del horario de trabajo.
- Reducción del absentismo laboral.

b) Impulso a la profesionalización y calificación de los empleados/as públicos, a través de:

- Potenciación de la carrera profesional.
- Fortalecimiento de la promoción interna.
- Impulso a la formación, fundamentalmente en nuevas tecnologías e idiomas.

c) Establecimiento de medidas a favor de la estabilidad en el empleo público, a través de:

- Finalización de los procesos de consolidación.
- Disminución de la tasa de temporalidad.



- Ordenación de las contrataciones de carácter temporal.

d) Mejora de la calidad de vida en el trabajo, a través de:

- Incremento de medidas tendentes al desarrollo del bienestar social.

- Mejora de las condiciones de trabajo.

- Potenciación de la prevención de riesgos laborales.

e) Ordenación retributiva e incentivos salariales vinculados a las propuestas de modernización y mejora de la calidad en la Administración Pública, a través de:

- Ordenación y conciliación de las retribuciones.

- Programas de aumento de la productividad y el rendimiento.

- Mejora selectiva de los servicios prioritarios.

- Mejora del Marco de las Relaciones Laborales

## **Título I. Disposiciones Generales.**

### **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

Las partes que conciertan el presente convenio son: los representantes de los trabajadores de este Ayuntamiento, los representantes sindicales y los representantes políticos del Ayuntamiento de Padul.

El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Padul.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el art. 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en





el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

d) El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de empleo rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de Empleo que pueda concertar esta Administración Municipal.

e) El personal eventual contratado a cargo del Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el art. 12 del LEBEP.

## **Artículo 2. Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Corporación, siendo su duración desde el 01-01-2012 a 31-12-2015 prorrogable por un año más.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

## **Artículo 3. Denuncia y Prórroga**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y/o por las Centrales Sindicales con representación legal en el Ayuntamiento de Padul, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses, al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, hasta su renovación.

Si denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, a las negociaciones se prolonguen por un plazo que excediera de la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Una vez denunciado el presente Convenio colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.





#### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

En caso que la Autoridad competente anule alguna de las cláusulas del Convenio, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

#### **Artículo 5. Comisión Mixta Interpretación. (CMI)**

Se constituye una Comisión Mixta Interpretación que entenderá de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por tres representantes sindicales, resultantes de la última elección sindical celebrada, garantizándose la representación de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio y en igual número por representantes de la Corporación Municipal, nombrados por el órgano competente.

Los acuerdos adoptados por esta comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente acuerdo regulador.

Los acuerdos de esta comisión se recogerán en acta y se incorporaran al texto del acuerdo, sin perjuicio de su publicación, en su caso, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Además las actas se expondrán en el plazo máximo de 15 días en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

La comisión contará con un/a secretario/a con voz y sin voto, que será el secretario general de la Corporación o en quien delegue.

Por cada una de las partes, se procederá al nombramiento de un titular y un suplente, si bien la comunicación escrita de imposibilidad de asistencia de titular y suplente, habilitará a cualquier de las partes para designar otro representante que asuma las funciones de vocal.

Funcionamiento de la Comisión Mixta de Interpretación:

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes. Deberá levantarse acta de las mismas y su borrador se remitirá a las secciones sindicales, en el plazo de 15 días siguientes a la celebración de la sesión, salvo aquellos asuntos que vayan a someterse a Pleno, que se remitirán antes de que se celebren el mismo.





Las convocatorias ordinarias de la comisión se realizarán con 72 horas de antelación como mínimo a su celebración, excluyéndose de éste cómputo los días no laborales y se deberán celebrar en un plazo máximo de 5 días desde que se promueva la petición. Las sesiones extraordinarias se convocarán con 24 horas.

Para la adopción de acuerdos se necesitará la unanimidad de los presentes.

Cuando la comisión no pueda llegar a acuerdos que permitan dirimir las discrepancias, éstas podrán ser sometidas a arbitraje de persona independiente y de reconocido prestigio. Dicho arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitará de la conformidad de ambas partes en torno a la figura del árbitro. Una vez acordado el arbitraje, las partes se comprometen a acatar su dictamen.

Ninguna resolución o acuerdo por la Comisión, podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Acuerdo.

La Comisión quedará constituida, en primera convocatoria, en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio, con la mitad más uno de los miembros de cada una de las partes, y en segunda convocatoria con un tercio de las citadas partes, siendo esta segunda convocatoria siempre media hora más tarde que la primera.

La Comisión nombrará a un Secretario en la primera sesión que celebre, que tendrá como funciones la convocatoria de las sesiones, así como levantar acta de los tratados en las mismas además se encargará de preparar la documentación de los expedientes que se vayan a someter a la C.M.I. y ponerla a disposición de los miembros para su estudio.

- Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación:

a) Interpretación de la totalidad del Convenio y su aplicación práctica.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

d) Cuantas otras actividades tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

e) Organizar y hacer el seguimiento de la formación del personal.

f) Tener conocimiento y negociar sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, y cualquier modificación de la relación de puestos de trabajo.

g) Designar árbitros en aquellas cuestiones en las que la Comisión Mixta no llegue a un acuerdo.





- h) Cauce de información y de evaluación de programa, proyectos, etcétera, que tenga previsto realizar la Corporación, que puedan modificar las condiciones de trabajo, así como proponer cuestiones que puedan resultar beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo.
- i) La conciliación de aquellas cuestiones que les sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- j) Emitir informes y propuestas a las partes en negociación de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- k) Participar en la definición y en la elaboración de la propuesta de oferta de empleo público y en las bases de la convocatoria de la misma.
- l) Controlar las horas extraordinarias que se realiza por el personal laboral y las causas que las motivan.
- m) Negociar cualquier modificación de la jornada laboral establecida en este convenio.
- n) Aquellos/as otras que se le asignen según lo recogido en el Convenio.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en el plazo máximo de 15 días y mínimo de 72 horas a contar desde la notificación de la convocatoria. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, debiéndose hacer público entre el personal que presta servicios en el Ayuntamiento.

## **Título II. Organización del Trabajo, Plantilla Y Formación.**

### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal, sin merma de dicha facultad, los/as Delegados/as de Personal y/o las Secciones Sindicales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por el presente Convenio.

### **Artículo 7. Plantilla de Personal**

a) Ingreso y Plantilla de Personal:

1.- El ingreso del personal fijo de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Padul, la Provisión de Puestos de Trabajo y la Promoción Profesional se realizará de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público y Legislación de desarrollo.





2.- Con la aprobación del Presupuesto del Ayuntamiento de Padul, se aprobará la plantilla del personal, hasta tanto se apruebe la RPT. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso, como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

b) Oposiciones y Contratos:

1.- El Comité de Empresa, propondrán a la Comisión un miembro para los Tribunales de Oposición o Comisiones de contratación para seleccionar al personal o contratar al personal interino. Estos miembros no podrán ser rechazados, salvo por incompatibilidad legal o porque su grado, nivel y titulación profesional sea inferior al correspondiente al puesto para el que se oposita o concursa.

2.- El Equipo de Gobierno remitirá las propuestas de bases de concursos, oposiciones y concurso-oposiciones, para la selección del personal laboral a la C.M.I. a los efectos de que se informe por esta sobre cada convocatoria.

Las posibles propuestas de la CMI tendrán carácter vinculante. Vistas las propuestas el Equipo de Gobierno procederá a su remisión y aprobación. Las plazas vacantes de personal del Ayuntamiento que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, se cubrirán en la Oferta de Empleo Público inmediata y siempre que se den circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación Municipal y previo informe de los representantes del personal, salvedad hecha de las plazas que proceda amortizar. Reservando un cinco por ciento para personas discapacitados.

La propuesta de plantilla y de oferta Pública de Empleo, se negociará previamente por la C.M.I para ser elevada al Pleno para su aprobación.

### **Artículo 8. Ordenación del Empleo**

Durante la vigencia de este Convenio, se estudiarán las necesidades reales del Ayuntamiento de Padul, con el objetivo de conseguir un reordenamiento adecuado de la plantilla, seguir avanzando en la estructuración de una administración moderna, que tendrá su reflejo en la RPT.

### **Artículo 9. Contratación Temporal Interna**

1.- Para la atención de las necesidades de personal no permanente, tanto contratado laboral de duración determinada, como personal funcionario con carácter interino, se formará una bolsa de trabajo integrada por el personal





laboral fijo y funcionario de carrera con los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las respectivas plazas que así lo solicite. La bolsa de trabajo tendrá una duración de dos años.

2.- La CMI acordará las categorías donde se harán bolsas de trabajo de promoción interna temporal.

3.- La correspondiente convocatoria para la inclusión en la Bolsa se formalizará en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Padul en el mes de febrero, siendo baremadas las solicitudes por una comisión constituida al efecto por una Presidencia y una vocalía designada por la Corporación y dos vocalías designadas una por el Comité de Empresa y otra por la Junta de Personal.

4.- Las bolsas serán aprobadas mediante la correspondiente resolución de la Alcaldía, con efectos 1 de abril.

5.- Dentro de las citadas bolsas, las personas aspirantes se ordenarán siguiendo los siguientes criterios:

a) Tendrán preferencia el personal que ya pertenezca a la plantilla como personal laboral fijo o funcionario en plaza correspondiente o clase de la bolsa con respecto al personal de distinta categoría o clase ordenado entre sí conforme al baremo que se indica en este apartado.

b) Atendida la anterior preferencia, el orden de prelación se determinará por la aplicación del siguiente baremo:

Antigüedad: 0,75 puntos por cada año de trabajo en el

Ayuntamiento de Padul sin límite de puntuación. Se computarán también las fracciones, valorándolas proporcionalmente.

Formación: 0,2 puntos por cada actividad formativa relacionado con el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento, con un máximo de 1 punto.

Permanencia en el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento 0,20 puntos por año, con un máximo de puntuación de 2 puntos. Los periodos inferiores al año se computarán proporcionalmente.

El personal fijo o funcionario que suscriba un contrato de trabajo de duración determinada o sea nombrado funcionario interino por el turno regulado en el presente artículo, verá su contrato suspendido con reserva de su puesto de trabajo.

Cuando se produzcan dos renuncias por parte de alguna de las personas





integrantes de la bolsa, se penalizará, pasándola al último en prelación, y no volverá a ser llamada hasta que no le toque en su nuevo turno.

El contrato o nombramiento de quien por turno corresponda se realizará preferentemente con cargo a la correspondiente bolsa derivada del presente artículo, siempre que se den acumulativamente las siguientes circunstancias:

1.- Que su duración mínima fijada o prevista sea de cuatro meses.

2.- Que no se haya agotado durante el ejercicio con los contratos y nombramientos ya realizados con cargo a estas bolsas de personal interno el cupo del 60% del número de contratos y nombramientos realizados durante el ejercicio anterior.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los casos que se requiera acreditar conocimientos específicos, podrá acordarse la realización de una prueba de aptitud con todas aquellas personas aspirantes que figuren en la correspondiente bolsa.

### **Artículo 10. Clasificación Profesional**

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica, de acuerdo con sus funciones, en grupos profesionales que se señalan en la RPT del Ayuntamiento. De forma transitoria, con la intención de clarificar y no llevar a confusión, se anotarán en la RPT la referencia a la denominación del antiguo sistema de Categoría profesional, a los meros efectos informativos.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La Comisión Mixta de Interpretación podrá definir cualquier grupo profesional que no se encuentre en la citada RPT, elevando la correspondiente propuesta a la Corporación Municipal para la modificación de la RPT. Si no existiera acuerdo, decidirá el órgano corporativo competente.

A efectos de su homologación, los Grupos Profesionales laborales y los grupos de funcionarios/as quedan equiparados, por razón de la titulación exigida para su ingreso y las funciones desempeñadas, en los términos que recoge la RPT.

### **Artículo 11. Periodo de Prueba**

El período de prueba para el personal laboral se establecerá por una sola vez para un trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo, sea





cual sea la modalidad de contratación El período de prueba será de:

- Dos meses para los trabajadores/as comprendidos en el Grupo I y II.
- Un mes para los trabajadores/as comprendidos en el Grupo III.
- Quince días para los trabajadores/as comprendidos en el Grupo IV y V.

## **Artículo 12. Formación Profesional**

### 1. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional:

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación personal y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

En consecuencia, la formación profesional deberá ser uno de los objetivos prioritarios del Ayuntamiento de Padul, que así lo entiende, y por ello se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo de la carrera administrativa, abordándola de forma sistemática a través de planes específicos. La formación profesional tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

Los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de las horas necesarias anuales para formación relacionada con la promoción personal y profesional

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador/a en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

b) Elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador/ a de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

c) Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.

d) Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo.

e) Derecho a un permiso retribuido con fines formativos.

f) Los cursos a impartir deberán formar parte de un Plan Anual de Formación acordado entre sindicatos y la Administración.





A los efectos de adaptar estas medidas, y en especial el permiso retribuido, se establecerá un sistema rotativo e igualitario, para la asistencia a cursos organizados por otros organismos públicos o privados y que estén relacionados con el puesto de trabajo del solicitante o promoción personal. Para ello deberá hacerse una relación de interesados y por parte de Jefe/a del Servicio, o en su defecto el Responsable de Personal, se designará el número de trabajadores/as que pueden asistir, siempre que no obstaculice el normal funcionamiento del servicio.

Para este sistema rotativo, tendrán preferencia, aquellos/as trabajadores/as que en el año, todavía no hayan realizado ningún curso, sobre los que ya hayan realizado alguno en ese mismo período. Igualmente tendrán preferencia para poder asistir al curso aquellos/as, que tengan menos cursos realizados, sobre los que han realizado un mayor número, con la finalidad, de que los trabajadores/as interesados en la realización de cursos, tengan al final del año, un número igual o aproximado de cursos, y evitar los agravios.

Para el personal que trabaje a turnos, éste se realizará de forma, que el turno no entorpezca la asistencia a los cursos, por lo que si es posible, se le cambiará el turno para su asistencia, de acuerdo con el funcionamiento del servicio.

Para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, se podrá solicitar turno de trabajo durante el curso académico. Esta situación será facilitada lo más posible por la Administración, siempre que no se obstaculice gravemente el servicio donde desarrolla su trabajo.

Cuando los cursos lleven aparejados el pago de cuota para la asistencia a los mismos, el Ayuntamiento abonará un porcentaje en relación con el coste de la misma, requiriendo previa petición por el interesado y valoración del responsable del área en coordinación con la Concejalía de Personal, siempre que estén relacionados con el puesto que desempeñe y repercuta en beneficio de la prestación del servicio.

El Ayuntamiento podrá enviar a los/as trabajadores/as o a solicitud de estos, a seminarios, mesas redondas, cursos o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria y se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y retribuciones.

## 2. Promoción interna:

### a) Ascenso a otro grupo profesional:

Para ello, el personal fijo con una antigüedad en el Ayuntamiento de al menos dos años, podrá optar a plazas vacantes en grupos de superior categoría, siempre que reúna los requisitos de titulación, y la superación de pruebas que así establezca el



Pleno de la Corporación.

### **Artículo 13. Planificación de Recursos Humanos**

Administración Municipal y los Delegados de Personal firmantes consideran que la planificación es un instrumento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir toda política de recursos Humanos.

Para potenciar este instrumento, la Administración Municipal junto con la RPT elaborará un Diagnóstico global de la situación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Padul que permita diseñar políticas de empleo más acordes con las necesidades de la Administración y avanzar en la mejora de los servicios públicos.

### **Artículo 14. Absentismo Laboral**

La Comisión Mixta Interpretación efectuará los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse.

La C. M. I. se ocupará prioritariamente de establecer la metodología a seguir en el estudio y de la planificación y evaluación de las medidas a implantar, en su caso. Asimismo, determinará los criterios para la medición de modo homogéneo en todo su ámbito. El Ayuntamiento de Padul, a la vista de las conclusiones que se deriven de este estudio impulsando acciones homogéneas, con el objeto de disminuir, con carácter general el absentismo laboral, estudiando de manera específica las causas de incapacidad temporal de los/as empleados/as públicos/as, y las posibles medidas a adoptar para reducir su incidencia.

### **Artículo 15. Igualdad de Oportunidades**

La Corporación Municipal profundizará en la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, elevando informes y propuestas que coadyuven a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **Título III. Situaciones Laborales.**

### **Capítulo I. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo.**

#### **Artículo 16. Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo**

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:



- a) Acuerdo entre el Ayuntamiento de Padul y el trabajador o trabajadora.
- b) Excedencia forzosa por elección para un cargo público en el ámbito local, autonómico, estatal o europeo, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la condición de miembro de Parlamento Europeo, Cortes Generales, Asambleas o Parlamentos autonómicos, Presidencias de las Corporaciones locales y concejalías con dedicación plena o parcial.
- c) Excedencia forzosa del personal laboral fijo, por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se considerará incluida en las funciones sindicales de ámbito provincial la actividad sindical dirigida al conjunto de la Administración Local de la correspondiente provincia.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de hasta seis años. En los supuestos de parto, la duración será de 16 semanas más 2 semanas de permiso, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la duración será de 16 semanas interrumpidas más 2 de permiso, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/ a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas más 2 semanas de permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se traten de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En todos los supuestos de suspensión a que se refiere el presente apartado, el Ayuntamiento de Padul completará las prestaciones de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social hasta alcanzar el total de las retribuciones.

En lo no dispuesto en el presente apartado para los supuestos de parto y adopción o acogimiento así como en los supuestos de riesgos durante el embarazo habrá que estar respectivamente a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del art.48 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley de







## Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Los períodos de descanso a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. En los casos de disfrute a tiempo parcial se deberá comunicar el mismo al Área de Recursos Humanos según de la suspensión del contrato o siete días antes de la fecha de efectos de la solicitud. Se concretará mediante acuerdo de la CIV la forma de usar este descanso a tiempo parcial por el personal sujeto a turnos o con jornada partida.

e) Excedencia por cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de finalización de la suspensión conforme al apartado anterior. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

f) Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

g) Invalidez permanente del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

En el caso de que haya sentencia firme, con condena de privación de libertad, se suspenderá el contrato hasta que se produzca el cumplimiento de la pena, en cuyo caso el trabajador o trabajadora se reincorporará a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución al que viniera desempeñando, a excepción de que la condena esté relacionada con el puesto que ocupa.

i) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

j) Realización de estudios conducentes a la obtención de título académico o

profesional reconocidos o a la preparación de oposiciones, por un plazo máximo de seis meses cada dos años.

k) Por interés particular, por un mínimo de dos años, sin retribución. La persona trabajadora deberá contar para ello con más de cinco años de antigüedad en el Ayuntamiento de Padul y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporada al servicio activo hasta que transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior suspensión.

2.- Las suspensiones contractuales reguladas en el apartado 1, letras b), c), d), e), f) y g) del presente artículo, darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras b), c), d), g) e i) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras e) y f) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante el primer año, y transcurrido este periodo darán derecho solamente a la reserva de un puesto de igual nivel y retribución.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras h), j) y k) darán derecho solamente a la conservación de un puesto de igual nivel y retribución al que se viniera desempeñando; salvo que en el supuesto de la letra h) la condena lo haya sido por delito relacionado directamente con el puesto de trabajo, en cuyo caso no existe derecho alguno de reserva.

Para las suspensiones de trabajo previstas en el apartado

1, letra a) se estará a lo pactado en cuanto a reserva de puesto de trabajo, turno y centro y cómputo de antigüedad.

Igualmente, el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá a ser convocado por el Ayuntamiento de Padul, especialmente con ocasión de la reincorporación.

3.- El personal cuyo contrato se halle suspendido conforme al presente artículo, habrán de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la terminación de la causa de suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

## **Artículo 17. Excedencia Forzosa**



1.- Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público que afecte a la profesión u oficio desempeñado en el Ayuntamiento de Padul, que determine la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses, y no le sea concedido el reingreso en el plazo de seis meses.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

En caso de excedencia forzosa se tendrá derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

2.- También se producirá la excedencia forzosa cuando transcurrido el periodo de privación de libertad por sentencia condenatoria firme, el personal en esta situación solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses; todo ello sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

El personal en esta situación de excedencia forzosa tendrá derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad a partir del sexto mes y hasta su reincorporación al servicio activo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente a la persona privada de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo, se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

3.- El personal excedente forzoso a que se refiere el presente artículo no podrá desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.





## Artículo 18. Excedencia Voluntaria

El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

a) Por interés particular: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo mínimo de duración de cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo por parte del Ayuntamiento de Padul deberá adoptarse en el plazo de treinta días.

No podrá declararse a solicitud del personal cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no se haya cumplido la sanción que en su caso se le hubiese impuesta.

b) Por agrupación familiar: El personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, de funcionario de carrera, interino, contratado con carácter indefinido o personal estatutario en cualquier administración pública, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo de duración.

1.- En los supuestos de las letras a) y b), el personal podrá solicitar su reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia.

La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

2.- La excedencia voluntaria a que se refiere el presente artículo no dará derecho a la conservación del mismo puesto, sino que se conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la primera vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzca en el Ayuntamiento de Padul.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior para categoría similar, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una que a su grupo profesional corresponda. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones complementarias correspondientes a esta y las básicas de su grupo profesional manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud de reingreso.



3.- Al personal en situación de excedencia voluntaria no le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad, ni promoción.

### **Artículo 19. Cese Voluntario del Personal**

El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

- a) Técnico/a titulado/a y/o personal que ostente Jefatura: un mes.
- b) Personal Técnico no titulado y Administrativo: quince días.
- c) Resto de personal: siete días.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Padul cesará por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio.

### **Artículo 20. Jubilación**

1.- La jubilación del personal incluido en el presente convenio tendrá lugar dentro del límite máximo de edad fijado por la legislación laboral, con las percepciones que marque la Ley.

2.- El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el período reglamentario de cotización a la Seguridad Social, para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el período de carencia en cuyo momento causarán baja.

3.- El personal, al cumplir los 60 años, podrá ser trasladado, cuando exista disponibilidad dentro del Ayuntamiento, a un puesto, dentro del mismo Grupo Profesional, adaptado a su edad y condiciones físicas.

4.- El/la Trabajador/a que se jubile a partir de los 65 años de edad, percibirá un premio equivalente a tres mensualidades, en concepto de ayuda social, siempre que al menos reúna un mínimo de 5 años de servicio.

### **Artículo 21. Jubilación Voluntaria Incentivada. Jubilación Voluntaria Anticipada**

Según lo establecido en la legislación vigente, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 64 años de edad, previa solicitud, podrá percibir del Ayuntamiento de Padul, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, salvo pacto en contrario entre el Ayuntamiento de Padul y el personal, una cantidad a razón de la siguiente tabla:



60 años:	400 euros por año trabajado
61 años:	350 euros por año trabajado
62 años:	300 euros por año trabajado
63 años:	250 euros por año trabajado
64 años (con contrato de relevo):	200 euros por año trabajado

## Artículo 22. Extinción del Contrato

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y de los efectos previstos en este Convenio, para el apartado 11 de dicho artículo, serán causas de extinción de la relación laboral:

- a) Pérdida de la nacionalidad española, con las excepciones que resulten de la aplicación del derecho comunitario.
- c) Imposición de la pena de inhabilitación absoluta o inhabilitación especial.
- d) Por mutuo acuerdo de las partes.
- e) Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
- f) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- g) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señala el art. 19 del convenio colectivo.
- h) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- i) Por jubilación del trabajador.
- j) En los casos que el personal dependiente del Ayuntamiento lo haga en virtud de subvención, acuerdo con otra administración o por cualquier otra fórmula que implique que el Ayuntamiento establezca un servicio en base a la subvención o dotación procedente de otra administración, una vez suprimida o reducida esta se considerarán resueltos los contratos dependientes de la misma, total o parcialmente.
- k) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
- l) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.





- m) Por voluntad del trabajador.
- n) Por despido del trabajador.
- o) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- p) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

### **Artículo 23. Indemnización por Cese**

El contrato de trabajo que se extinga por expiración del tiempo convenido o la obra o servicio objeto del contrato, o por cualquier otra causa contractual de las recogidas en el art. 49 del ET., o en el artículo 22 de este Convenio, salvedad hecha de los despidos por causas objetivas o cualquier otro despido que genere derecho a una indemnización superior, excepto en los casos del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 15 días de salario base y antigüedad por año trabajado, cuando legalmente corresponda.

### **Artículo 24. Suspensión del Contrato**

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Será causa de suspensión del contrato de trabajo, el cumplimiento de las penas de privación de libertad y de suspensión temporal de cargo público, durante el tiempo de la condena.

## **Título IV. Jornada, Vacaciones, Licencias y Permisos.**

### **Artículo 25. Jornada de Trabajo y Horario**

1. La jornada laboral del personal del Ayuntamiento de Padul, se desarrollará con carácter general de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, salvo aquellos trabajadores con características especiales, cuyo horario se acomodará a la realización del servicio. En ambos casos, dentro del trabajo efectivo, se computarán los descansos para el desayuno, merienda o cena.

Los/as trabajadores/as podrán desarrollar junto al anterior horario rígido de 8:00 a 15:00, un horario flexible, o bien la distribución irregular de la jornada de trabajo, adaptada a sus conveniencias sociales, personales y familiares, requiriendo para ello previa solicitud a la Concejalía Delegada de Personal, estudio de la Comisión Mixta de Interpretación, supeditado a las exigencias del funcionamiento del servicio, para así facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.





2. Se considerará trabajo nocturno, el efectuado entre las 22:00 y las 7:00 horas.
3. Durante el 1 de julio al 31 de agosto, se reducirá la jornada en una hora diaria, que se hará efectiva a la salida.
4. Durante los días laborables que dure la Feria y Fiestas de Padul, la reducción de la jornada será de una hora, haciéndose efectiva a la salida. Igualmente se reducirá en una hora diaria, durante la Semana Santa y la Navidad, coincidiendo estas con el calendario escolar.

Los/as trabajadores/as, cuya jornada de trabajo, sea inferior a la general, se le aplicarán de forma proporcional las reducciones horarias. Y aquellos que reúnan características especiales y por necesidades del servicio no puedan disfrutar de estas reducciones, serán compensados según acuerdo alcanzado con la CMI, salvo que por motivos excepcionales se tenga que cumplir el horario integro establecido. La víspera de San Sebastián la jornada de trabajo será de 8 a 13 horas.

5. En aquellos casos que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo y de conformidad con la normativa vigente, el personal no sometido a turnos podrá solicitar a la Concejalía Delegada de Personal el reconocimiento de una jornada reducida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, reduciéndose en la parte proporcional correspondiente de su retribuciones. Requiriendo previo estudio de la Comisión, para determinar el número de empleados que pueden realizar la jornada reducida de cinco horas y el horario a realizar.

6. El personal sujeto a turnos.

En aquellos centros o servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste a sistema de turnos se efectuarán de manera rotativa. Así mismo, los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores del centro o servicio. Entre turno y turno deberá transcurrir un periodo de 12 horas como mínimo.

7. Cuando por necesidades públicas: catástrofes, terremotos, etc. El Ayuntamiento tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará estos servicios públicos con independencia de su jornada laboral.

8. Los/as trabajadores/as laborales a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrá obtener a su solicitud, la reducción de la jornada. La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a las dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del trabajador, recibiendo este una retribución equivalente al 60% y 80%, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del grupo de





pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondiente al puesto que desempeña.

9. Durante la jornada se dispondrá de 30 minutos para el desayuno, merienda o cena siempre que la jornada sea a tiempo completo, correspondiendo un descanso proporcional al tiempo trabajado en jornadas a tiempo parcial. La determinación control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Concejalía de Personal, a fin de que no se produzcan perturbaciones en el normal funcionamiento del servicio.

10. Las guardias localizadas se compensarán económicamente con 75 euros por semana.

11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Ayuntamiento de Padul, correspondiendo a la trabajadora la concesión de este derecho.

## **Artículo 26. Vacaciones**

1. Todo personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a disfrutar de un mes natural de vacaciones retribuidas (o en su caso 22 días laborales) por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los/as empleados/as públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento y organismo, previa consulta con la CMI.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o en cualquier caso una vez finalizado la baja por maternidad.

La enfermedad sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales interrumpirá las mismas.

La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida inmediatamente antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio. El tiempo de la enfermedad, accidente o maternidad se





computará también como de servicios a efectos de acumular derechos a las vacaciones y no se computa como parte de las vacaciones mismas.

A voluntad del trabajador/a, se podrá dividir las vacaciones anuales reglamentarias en dos periodos, teniendo en cuenta que el periodo menor no será inferior a siete días naturales o cinco hábiles.

No obstante lo anterior, el personal que desarrolle su trabajo en centros docentes, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre.

En aquellos casos que por circunstancias del servicio no se puedan disfrutar en los periodos anteriormente señalados y previa autorización de la persona responsable de personal, percibirá en concepto de compensación, cinco días más de vacaciones o compensación económica de 250 euros a elección del trabajador

En los centros de trabajo que por necesidades del servicio las vacaciones deban ser disfrutadas en un mes concreto y siempre dentro del periodo preferente, se disfrutarán en dicho mes, con excepción del personal que solicite otro periodo y le sea concedido por el Concejal de personal, el jefe de servicio y la Comisión Mixta Interpretativa.

Todo/a trabajador/a podrá, cambiar sus vacaciones una vez concedido el periodo, siempre que no afecte al servicio, solicitándolo por escrito a la Concejalía de Personal con una antelación de 15 días.

Las vacaciones deben ser disfrutadas como estipula la Ley, no serán compensadas económicamente, a no ser que se interrumpan por causa mayor.

Todo trabajador/a podrá, cambiar sus vacaciones una vez concedido el período en dos casos:

- Permutarlas con las de otro compañero.
- Las vacaciones deberán ser rotativas en departamentos con más de dos trabajadores.
- Solicitar período distinto del concedido, siempre que no afecte al servicio.

En ambos casos se deberá solicitar por escrito a la Alcaldía con una antelación de 15 días.

En el caso de que un trabajador deba interrumpir sus vacaciones por causas





excepcionales, siempre que esta interrupción no sea superior a tres días, será compensado con el doble de días interrumpidos. Si se superan los tres días, se negociará una propuesta alternativa en la Comisión Mixta de Interpretación.

En el primer trimestre del año se realizará un cuadrante por parte de los responsables de cada área en el cual se recogerán las vacaciones de los/as trabajadores/as y será firmado tanto por los/as trabajadores/as y los representantes de cada área. En caso de no presentarse este cuadrante en el plazo establecido, la Concejalía de Personal se encargará de elaborarlo y consultarlo con los representantes sindicales.

El número máximo de personal en vacaciones, no podrá ser mayor del 30% del número de trabajadores/as del centro de trabajo, cuadrilla, servicio, negociado, etc., donde estén encuadrados.

### **Artículo 27. Festivos**

Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente. Anualmente se revisará el calendario para adaptarlo a los días declarados festivos.

### **Artículo 28. Permisos y Licencias**

El/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- 1) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 20 días naturales, que se podrán unir a las vacaciones. La corporación reconocerá iguales derechos a las parejas de hecho como a las de derecho.
- 2) Por divorcio o separación legal, 3 días hábiles.
- 3) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos, tendrá una duración de 15 días ampliable a 3 días más si el suceso se produce en el término municipal o Granada capital, o 5 días cuando sea fuera del término municipal o de Granada capital. A disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir del día siguiente a la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial, de acogimiento o de la resolución judicial con la que se constituya la adopción.
- 4) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles si el suceso se produce en el término municipal, o seis días hábiles cuando cualquiera de los eventos ocurriera fuera del término municipal.





Si son familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en el término municipal o de cuatro si se produjera fuera del mismo. En el caso de los abuelos del cónyuge el permiso será de un solo día natural.

Por fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural.

5) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

6) Por traslado de domicilio en la misma localidad 2 día hábiles, distinta localidad 3 días hábiles y con cambio de provincia 3 días hábiles.

7) Por visitas médicas, el tiempo necesario para ellas, con posterior acreditación.

8) Por razones de formación, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

9) Por maternidad, se podrán disfrutar de 16 semanas, más dos semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, y otras dos semanas más en caso de parto múltiple, de las cuales 6 deberán ser inmediatamente posteriores al parto. El resto podrán ser disfrutadas por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la duración del permiso será de trece semanas contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción; si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el periodo de permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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.

Asimismo, en estos supuestos, el progenitor que no este disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.

Los días de permiso se consideran siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos o descansos no prolonga la duración del permiso.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud y valoración en la Comisión, siempre que lo permita el





servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10.- Por cuidado de un hijo/a menor de 16 meses, una hora diaria de ausencia. El permiso se concede a los/as trabajadores/as sean hombres o mujeres, en quienes se dé la circunstancia de tener a su cargo un hijo/a menor de 16 meses. Si ambos cónyuges trabajan, solo se concederá a uno de ellos. Para ello se deberá presentar certificación de la renuncia del cónyuge al disfrute de esa licencia.

Cuando existan dos o más hijos/as menores de 16 meses, la hora de permiso se multiplicará por el número de hijos/as a cuidar, requiriendo en este caso, previa solicitud a la Concejalía de Personal. Igualmente se podrá solicitar la acumulación de las horas citadas anteriormente, lo cual será objeto de valoración en la Comisión, analizando la conveniencia para la prestación del servicio.

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al trabajador la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha resolución se estará a lo dispuesto en el RD 2670/1998, de 11 de diciembre.

11.- Por asuntos propios. Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales. A estos efectos el año se computará del 1 de enero al 15 de enero del año siguiente.

12.- Asuntos Particulares: Sin retribución, siempre que la duración, acumulada no exceda de tres meses cada 2 años, teniendo carácter fraccionable.

13.- Los días 24 y 31 de diciembre, se consideran días de descanso del personal, y si estos coincidieran en días no laborables se compensarán con un día más de asuntos propios. Dichos días propios se cogerán preferentemente en los días de Navidad.

El personal de los centros de trabajo que no puedan mantenerse cerrado en estos días, podrá optar por disfrutarlos en otra fecha.

14.- Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una trabajadora de esta Corporación, se concederá licencia por riesgo durante el



embarazo, en los términos y condiciones previstas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Lo dispuesto en el presente apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

15.- Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Jefe de Departamento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

16.- Para realizar funciones sindicales:

a) Por funciones realizadas con la Administración en la estructura del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación.

b) En el propio centro de trabajo o de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

17.- Para realizar actividades de formación sindical o representativas no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para la misma y previa comunicación a la concejalía de personal, con una antelación mínima de tres días y posterior justificación del uso del permiso.

El disfrute de los permisos requerirá previa solicitud a la Concejalía de Personal y posterior justificación. Pudiendo el Ayuntamiento adoptar las mediadas oportunas para comprobar el uso adecuado de lo previsto en el régimen de permisos y licencias.

Se adjuntará a este Convenio un anexo aclarando los grados de afinidad a los efectos de facilitar su aplicación y evitar confusiones.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

En estos contratos se aplicarán las licencias y permisos establecidos legalmente por la normativa de aplicación, entendiéndose por esta el EBEP, o el Estatuto de los Trabajadores, según el caso.

A partir del 1 de enero de 2013 queda sin efecto el régimen de permisos y licencias recogido en el presente Convenio, siendo de aplicación el que se recoge en el art. 8 del mencionado Real Decreto Ley 20/2012.



## **Título VI. Percepciones Económicas**

### **Artículo 29. Conceptos Retributivos**

Las retribuciones del Personal Laboral incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo se clasifican en los siguientes conceptos:

- 1.- Son retribuciones básicas el Sueldo, los Trienios y las Pagas Extraordinarias que estas serán del 100% del salario mensual.
- 2.- Son retribuciones complementarias el Complemento de Destino, el Complemento Específico, y gratificaciones por servicios extraordinarios.
- 3.- Otros conceptos retributivos.

a) Las retribuciones básicas así como las complementarias de carácter fijo y periódico asignadas a los puestos de trabajo que desempeñen el personal laboral se incrementarán cada año en la cuantía que fijen las correspondientes

Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, a cuyo efecto se destinará en el Presupuesto del año correspondiente la cantidad suficiente. En el caso de no producirse dichas variaciones en ese ejercicio, se trasladará a la siguiente dicha reserva, hasta su efectiva realización. El conjunto de las restantes retribuciones complementarias tendrán asimismo el crecimiento que establezca las Leyes Generales del Estado, sin perjuicio de las modificaciones que se deriven de la variación del número de efectivos asignados a cada programa, del grado de consecución de los objetivos fijados en el mismo y del resultado individual de su aplicación.

Cualquier modificación, en su caso, del nivel retributivo que para el personal laboral se establece en el presente Acuerdo, habrá de ser negociado en la Comisión, atendiendo a las circunstancias derivadas del funcionamiento del servicio, y de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

a) La asignación del concreto nivel de complemento de destino que corresponde a cada puesto de trabajo, previa valoración del mismo y la valoración de las condiciones particulares establecidas en el complemento específico, determinándose en su caso el nivel del mismo, serán previamente objeto de acuerdo en el seno de la C.M.I., sin perjuicio de las competencias que le corresponden al Pleno al aprobar la Relación de Puestos de Trabajo y de los límites legales y presupuestarios.

b) Los conceptos retributivos cotizarán de conformidad con la legalidad vigente que sea de aplicación.



### **Artículo 30. Sueldo**

El Sueldo para todo el personal de la Corporación afectado por este Convenio, será el que corresponda de acuerdo con la clasificación de grupos que contiene en LA RPT y la cuantía que para cada uno de ellos se establezca en la Ley de Presupuestos Generales de cada año.

En los años siguientes se incrementará la masa salarial de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Presupuestos que para cada año apruebe el Congreso de los Diputados.

### **Artículo 31. Antigüedad**

La antigüedad consistirá en el 6% del Salario Base, en función del grupo en que cada momento esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos.

Todos los trienios se abonarán con efectos al primero del mes de su cumplimiento.

### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias**

Todo el personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en períodos comprendidos entre el 1 de enero y 30 de junio, y entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

De conformidad con lo preceptuado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año en curso.

En aplicación del art. 2 del real decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, el personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificaciones extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre de 2012

### **Artículo 33. Complemento de Destino**

1.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2.- Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, a propuesta de la comisión mixta de interpretación y conforme a lo establecido en la RPT, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la



complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3.- En ningún caso el personal del Ayuntamiento podrá obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o grupo.

4.- Los Complementos de Destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma, con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5.- Se consolidaran los grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o grupo profesional, de conformidad con lo establecido en la legislación de Función Pública vigente.

6.- Los niveles de Complemento de Destino que se aplicarán a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo Presupuesto del año 2012.

7.- Los niveles de Complemento de Destino mínimos de aplicación serán los que a continuación se relacionan, sin perjuicio de los aplicados a las diferentes Unidades u otros puestos de responsabilidad:

Grupo I:	22
Grupo II:	20
Grupo III:	18
Grupo IV:	16
Grupo V:	14

#### **Artículo 34. Complemento Específico**

El Complemento Específico será el contenido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo), vigente en cada momento.

Anualmente, se revisará el incremento en la cuantía de este complemento, que como mínimo será la fijada por el Gobierno de la Nación para las retribuciones básicas.

La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto a mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto.

#### **Artículo 35 Complemento Transitorio de Homogeneización**





Estamos ante un Convenio Colectivo que busca unificar en un solo convenio trabajadores que hasta hoy se les aplicaban distintos convenios. Esto hace necesario que a los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, complemento singular de puesto, complementos de plus convenio, o cantidades reducidas en aplicación de RPT por adaptación de los puestos a los conceptos retributivos de esta misma, subidas puntuales por IPC aplicadas a conceptos concretos pendientes de aplicar en los convenios de origen, u otros conceptos, en una cuantía en términos anuales superior a la que vengan a percibir con el presente convenio y en todo caso a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en las catorce mensualidades del mismo importe. En el próximo convenio y una vez homogeneizados este complemento quedará como complemento de convenio.

### **Artículo 36 Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijos en su cuantía ni periódicos en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

La determinación y aprobación de dichas horas se realizará mensualmente por la Comisión paritaria de Gratificaciones Extraordinarias y Fondos Sociales, en la que se deberá garantizar la participación social Serán siempre voluntarios y rotativos, y se cubrirán atendiendo al Organigrama Funcional del Area o Servicio.

Cuando por su carácter técnico o especializado no puedan distribuirse entre todo el personal del Servicios, Area o Unidad correspondiente, se dará cuenta a la C.M.I. que emitirá informe previo a la realización de los citados servicios.

Su compensación podrá realizarse en cuantía económica o mediante compensación horaria, previa petición escrita del interesado, y supeditado a las necesidades del servicio, en la proporción estipulada en el Anexo III. Se fija el horario nocturno a efectos de trabajo extraordinario desde las 22:00 hasta las 07.00 horas. El horario festivo a efectos de trabajo extraordinario, será el domingo desde las 00:00 horas hasta las 24 horas del domingo y festivos de carácter nacional, autonómico o local que sean de aplicación a este municipio.

La compensación económica de los trabajos extraordinarios, se realizará conforme al siguiente criterio:

Cálculo: Promedio importe por grupos







Sueldo y Trienios: 14 pagas

Complemento de destinos y específico: 14 pagas

Divisor Horas: Cómputo Anual Horario Oficial

Cálculo al 100% de su importe, una vez tenido en cuenta el incremento permitido para cada año en los P.G.E.

Hora normal:	100%
Hora extra:	175%
Hora nocturna:	225%
Hora festiva:	250%

### ANEXO III

#### COMPENSACION SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Cualquier fracción horaria superior a los 15 minutos:	1 hora
Por cada hora en jornada laboral diurna:	2 horas
Por cada hora en jornada laboral nocturna:	2,5 horas
Por cada hora en jornada festiva:	2,5 horas
Por cada hora en jornada festiva nocturna:	3 horas

NOTA: Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22 horas y las 7 horas del día siguiente.

#### **Artículo 37. Revisión Salarial y Mantenimiento del Poder Adquisitivo**

En el primer trimestre de cada año, la CMI procederá a la revisión salarial contenida en este convenio, teniendo en cuenta que las retribuciones íntegras no podrán experimentar crecimiento inferior al previsto en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

Se efectuarán las revisiones salariales y el mantenimiento del poder adquisitivo que establezcan los acuerdo o Pactos entre el Gobierno y Sindicatos mayoritarios de la Administración Pública y de conformidad con la LPGE.

### **Artículo 38. Indemnizaciones por Razón de Servicio**

El personal de la Corporación que por razón del servicio hubiera de desplazarse, percibirá las dietas de manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento, de acuerdo con las normas establecidas para la función pública.

### **Artículo 39. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal, Maternidad y Riesgo Durante el Embarazo**

En caso de enfermedad, Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, incapacidad temporal por maternidad (que incluye maternidad, adopción o acogimiento), así como riesgo durante el embarazo, se abonará al trabajador/ a en régimen laboral, las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de las remuneraciones que percibe el trabajador mientras permanezca en situación de I.T., conforme a lo dispuesto en el régimen aplicable.

El/la trabajador/a que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria

A este efecto, si el dictamen del facultativo/a designado/a por la empresa no coincidiese con el dictamen emitido por la Seguridad Social, prevalecerá el criterio de esta en cuanto a la baja.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirán la pérdida del Complemento económico que abona la Corporación.

Los periodos de I.T. facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Estando en período de vacaciones y sobrevenida una I.T. por accidente, enfermedad grave u hospitalización, se interrumpirá el cómputo de las vacaciones.

Se debe ajustar el contenido de este artículo a lo preceptuado por el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que establece los límites dentro de los cuales las administraciones públicas pueden complementar las prestaciones que perciba el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal.

## **Título VII. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 40. Trabajadoras/es Mayores de 55 años**



1.- La Corporación destinará al personal mayor de 55 años que vean mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, previo informe médico, a trabajos para los que teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas a petición del interesado y previo informe de la Comisión Informativa, sin que ello suponga merma alguna en las retribuciones que venía percibiendo y atendiendo a las vacantes existentes previa solicitud.

#### **Artículo 41. Ropa de Trabajo**

La Corporación facilitará a los trabajadores que, por razón de su trabajo necesiten ropa específica, se proporcionará dichas prendas en los meses de abril y septiembre, además de sustituir la mismas cuando justificadamente sea necesario.

La especificación de las prendas y la sustitución de las mismas serán fijadas por la Comisión Mixta de Interpretación.

#### **Artículo 42. Prevención, Salud Laboral y Medio Ambiente**

Prevención de riesgos laborales.

1. El Ayuntamiento y los Sindicatos firmantes realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas las siguientes:

a.- Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

b.- Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:

- Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.

- Información a los/as trabajadores/as de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.

- Formación a los/as trabajadores/as sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo. Vigilancia de la salud.

Su planificación y programación se realizará en el marco de la Ley General de Sanidad de 25 de abril de 1996.

c.- Realización de reconocimientos médicos a los empleados/as públicos de

conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

d.- Se completarán los Planes de Emergencia en los centros de trabajo del Ayuntamiento, procediéndose, una vez elaborados, a su plena implantación.

e.- Durante la vigencia del Convenio en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, y a la vista de las evaluaciones de riesgos practicadas en los centros de trabajo del Ayuntamiento, se elaborarán los correspondientes Mapas de Riesgos y de Enfermedades Profesionales.

2. Se iniciará el proceso de formación de técnicos/as en prevención de riesgos laborales y se seguirá con atención el grado de inserción del personal ya formado en labores propias de la prevención, para lo cual, se desarrollará un sistema de información que mediante el seguimiento de su situación permita optimizar los recursos invertidos, facilitando que todo el personal formado en prevención pueda desarrollar funciones en materia de seguridad y salud laboral

3. Durante la vigencia del presente Convenio, la Administración proporcionará una formación básica para los delegados de prevención

4. Se diseñará e implantará un sistema de información sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento y el control de la siniestralidad laboral.

5. Durante la vigencia del presente Convenio la Administración procederá a dictar las medidas necesarias para la efectiva aplicación de lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a la adaptación a la legislación de prevención de riesgos laborales de los sectores específicos contemplados en el artículo 3.2 y 3.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Sin perjuicio de las obligaciones legales existentes en materia de prevención de riesgos laborales, el Ayuntamiento establecerá fórmulas de coordinación y participación entre las distintas Áreas y/o Concejalías Municipales, a fin de maximizar la rentabilidad de los recursos empleados y conseguir un adecuado nivel de protección para todos los empleados públicos.

8.- El Ayuntamiento de Padul velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con el medio ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos.

En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y

posibilidad de reciclaje de los mismos.

La Corporación estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de estas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Dada la importancia que se concede a esa materia, el Grupo de Trabajo de Medio Ambiente, contará con la participación de personal suficiente cualificado por ambas partes, al objeto de continuar sus trabajos y analizar cuantas cuestiones puedan facilitar la consecución de los anteriores objetivos.

## **Título VIII. Acción Social**

### **Artículo 43. Seguro Colectivo de Vida**

El Ayuntamiento concertará con una Compañía de Seguros, una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral, que se viese afectado por los supuestos que se relacionan a continuación y por la cantidad expresada mínima:

Muerte natural:	15.000 euros
Muerte por accidente:	15.000 euros
Muerte por accidente de circulación:	15.000 euros
Invalidez Permanente total y Absoluta:	10.000 euros

El/la trabajador/a podrá designar los/as beneficiarios/as del Seguro en la forma individual que desee.

### **Artículo 44. Seguro de Responsabilidad Civil**

La Corporación suscribirá un seguro de Responsabilidad Civil con una Compañía de Seguros, para proteger la responsabilidad civil de todo el personal del Ayuntamiento que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, cause daño o perjuicio a terceros, salvo en los casos en que la sentencia de un órgano jurisdiccional reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe causando perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento o de particulares.

### **Artículo 45. Anticipos Reintegrables**

1. El personal incluido en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a préstamos reintegrables de hasta 2.000,00 euros a devolver en el plazo de 24 meses, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo. A tal efecto, se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos



reintegrables del personal municipal". Dicha partida se dota en el presupuestos del año 2012 con un total de 18.000 euros, siendo revisable año por año, de acuerdo a la cuantía de aumento presupuestario. El dinero del abono de los anticipos reintegrables se destinarán al mismo fondo, para poder dar nuevos anticipos.

Pasado un mes desde la notificación de la concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja, se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos.

Asimismo, todo el personal laboral tendrá derecho a un anticipo de nómina a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en curso, del que tendrá disponibilidad en el plazo máximo de 48 horas.

#### **Artículo 46. Prestaciones Medico-Farmacéuticas y Otras Mejoras Sociales**

Existirá un Fondo Social cada ejercicio, que será equivalente a la cantidad de 18.000 euros, destinado a gastos médicos, sanitarios y farmacéuticos tales como gafas graduadas, lentillas, cristales, audífonos, gastos odontológicos entre otros. Será beneficiario el personal laboral con un mínimo de un año de antigüedad en este Ayuntamiento, así como su cónyuge e hijos.

Las solicitudes se dirigirán a la Concejalía de Personal en el período comprendido de septiembre a diciembre de cada ejercicio, acompañando la justificación del gasto mediante prescripción facultativa de un especialista y la correspondiente factura.

Recibidas las solicitudes, la Comisión se reunirá la segunda quincena del mes de enero de cada año para repartir el Fondo atendiendo la valoración de las peticiones realizadas y en su caso se incorporará al ejercicio siguiente lo sobrante.

Para la distribución de este Fondo, se establecen los siguientes apartados:

1.- Ayudas varias.:

a. Ayuda por matrimonio.- Se abonará la cantidad de 150 euros por matrimonio eclesiástico o civil.

b. Ayuda por natalidad o adopción.- Se abonará la cantidad de 150 euros, por hijo/a nacido/a o adoptado/a.

c. Ayuda a minusválidos.- Se abonará la cantidad de 100 euros/mes, por cada trabajador/a, cónyuge e hijo/a, con minusvalía igual o superior al 33% y no perciba indemnización alguna por esta. Para que el trabajador tenga derecho a esta ayuda por cónyuge e hijo con minusvalía, estos no deberán obtener ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional.





## 2.- Prestaciones médico-farmacéuticas.

Para la mejora de las prestaciones médico farmacéuticas del personal fijo y beneficiarios, se disponen las siguientes ayudas económicas:

Dentadura completa:	150.00 euros
Dentadura parcial:	100.00 euros
Empaste:	50.00 euros
Gafas (cristales y/o montura):	150.00 euros
Gafas bifocales:	150.00 euros
Sustitución de cristales, cada uno:	50.00 euros
Sustitución de cristales-telelupa, cada uno:	50.00 euros
Lentillas:	150.00 euros

Ortodoncia, Endodoncia (incluidas radiografías), Coronas en piezas dentales, Realización de "puente" y demás prótesis, Plantillas ortopédicas, Corsés ortopédicos, Audífonos, Zapatos ortopédicos, etc., etc., hasta un máximo del 30% del importe de la factura oficial.

## 3.- Ayuda de estudios

Los/as trabajadores/as percibirán una ayuda de estudios en cuantía de:

- A) Guarderías: Se abonará la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- B) Educación Infantil: Se abonará la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- C) Enseñanza Primaria: Se abonará la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- D) E.S.O.: Se abonará la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- E) Bachiller se abonara la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- F) Estudios Universitarios: Se abonará la cantidad de 75 euros hijo/a/año.
- G) Los trabajadores/as afectados por el presente Acuerdo que inicien estudios universitarios, tendrán una ayuda de 75 euros año.

## 4.- Ayuda para gastos de sepelio.

En caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos/ as de un empleado/a se abonará la cantidad de 400 euros en concepto de ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente para su abono el correspondiente certificado de defunción.

5.- La distribución y reparto de las Ayudas Económicas se realizará por la Comisión Mixta interpretación a la finalización del ejercicio presupuestario y de acuerdo con las solicitudes presentadas y el fondo existente.

La Comisión Mixta interpretación podrá estudiar la inclusión de cualquier otro tipo de ayudas sociales no contempladas en este artículo, con cargo a la citada partida presupuestaria.

## **Titulo IX. Asistencia Letrada**

### **Artículo 47. Asistencia Letrada**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los/as trabajadores/as en cualquier procedimiento judicial, en el orden Penal, Civil, Administrativo o Laboral, que se les incoe o requiera, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o 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 dolosa o negligentemente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento o particulares. Asimismo designará Procurador si es preciso y sufragará el pago de costas si fuera necesario.

## **Titulo X. Derechos Sindicales**

### **Artículo 48. Derecho a la Huelga**

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para la ciudadanía, reconoce el derecho de huelga a todo el personal municipal, excepto quien expresamente lo tenga prohibido por Ley.

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

Caso de que no se llegue, en dicha Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

### **Artículo 49. Delegados de Personal y Comité de Empresa**

La representación del personal del Ayuntamiento corresponde a los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, y ejercerán mancomunadamente ante la Corporación la representación para la que fueron elegidos/as, y tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.



Los/as miembros del Comité de Empresa y Delegados/ as de Personal dispondrán en el ejercicio de su función representativa, de las garantías y derechos que legalmente tengan reconocidos.

Los/as miembros del Comité de Empresa y Delegados/ as de Personal podrán acumular el crédito horario de que disponen cada uno de ellos (20 horas mes) en uno o varios de sus componentes de la sección sindical.

### **Artículo 50. Convocatoria de Reuniones**

Están legitimados/as para convocar una reunión de empleados/as municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) Las Organizaciones Sindicales.
- b) Los/as Delegados/as de Personal y Comité de Empresa
- c) Cualesquiera empleados de la Corporación siempre que su número no sea inferior al 25% del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo deberán ser comunicadas con 48 horas de antelación, expresando, lugar, fecha, hora y puntos a tratar.

Las reuniones que hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, deberán referirse a la totalidad del colectivo convocado.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

El Ayuntamiento facilitará un lugar adecuado para la exposición con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

### **Artículo 51. Derechos de Información y Participación de la Representación de Los/as Trabajadores/as**

Debido a las modificaciones estructurales producidas en el Ayuntamiento y a la necesidad de la utilización, lo más racional posible, de todos los recursos tanto humanos como materiales para conseguir los mejores resultados, se hace necesario replantear la composición y funcionamiento de los órganos de participación de los/as trabajadores/as, sin detrimento de los derechos que a estos reconoce la legislación.

### **Artículo 52. Derechos Sindicales**

Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados/as, los sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán organizar asambleas para sus afiliados/as durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del



servicio lo permita,. A tal efecto los/as afiliados/as a dichos sindicatos dispondrán de hasta un máximo de 20 horas anuales.

## **Titulo XI. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 53. Régimen Disciplinario**

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Padul se regirá por el Acuerdo Marco del Personal Laboral de la Administración General del Estado.

Y de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 54. Disposiciones Generales**

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.
3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### **Artículo 55. Faltas muy Graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, asº como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o



pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.
13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.
14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Artículo 56. Faltas Graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y





compañeras, personal subordinado o público en general.

4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.

7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

### **Artículo 57. Faltas Leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.





2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

### **Artículo 58. Sanciones**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa





de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

### **Artículo 59. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

### **Artículo 60. Procedimiento Sancionador**

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente.

Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientadora. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1986, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.



4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días..

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias.

Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.





## **Artículo 61. Acoso en el Trabajo**

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

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

Se entenderá por acoso todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualquier otra decisión relativa al empleo. Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas a la Concejalía de Asuntos Sociales, al objeto de ser investigadas. Dicha Concejalía, pondrá en conocimiento de la Concejalía de Personal los hechos objeto determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente las denuncias podrán dirigirse directamente a la Concejalía de Personal, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un/a superior/a hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/ a desee iniciar.

### **Disposición Adicional Primera Promoción interna**



La promoción interna, además de un derecho del personal laboral público, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los/as empleados/as públicos/as van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

De conformidad con la ley.

La experiencia y el enriquecimiento profesional de los/as empleados/as públicos/as deben hacer que la organización sea capaz de aprovechar toda la capacitación que han adquirido, facilitando su acceso al Grupo de clasificación superior.

Es por ello que Administración Municipal y Sindicatos firmantes entienden que es necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la carrera profesional, que satisfaga las aspiraciones de los/as empleados/as públicos/as, atienda las necesidades del Ayuntamiento y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

### **Disposición Adicional Segunda**

Mediación en conflictos colectivos e individuales.

Cualquier conflicto colectivo e individual que se suscite en el ámbito de este Acuerdo requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la C.M.I., a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

A estos efectos, se consideran conflictos los derivados de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones por causas objetivas, las causantes de convocatorias de huelga, servicios mínimos y cualquier otro derivado de la aplicación o interpretación del Acuerdo.

Caso de no llegarse a un acuerdo en la C.M.I., cualquiera de los sujetos legitimados, podrá someterlo a la mediación y conciliación del Sistema de resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, y, en su caso, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

### **Disposición Adicional Tercera**

Es por esto que en previsión de un momento futuro, en el que el marco de la situación general del Estado y de sus administraciones, y siguiendo con el modelo de Administración Municipal que la actual corporación municipal intenta implantar desde hace ya cinco años, se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural.





La Comisión Mixta Interpretación analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para que el porcentaje de trabajadores temporales al servicio del Ayuntamiento se reduzca.

Como consecuencia del análisis se desarrollaran planes de estabilidad cuyo objetivo será corregir la temporalidad en un ámbito concreto. Asimismo, las partes acuerdan que sólo se recurrirá a trabajadores/as temporales para atender necesidades coyunturales o cubrir plazas estructurales mientras éstas últimas no se provean por cualquiera de los mecanismos ordinarios previstos en la legislación aplicable. Agotados los mecanismos internos de provisión, el puesto ocupado se incluirá en la Oferta de Empleo Público.

### **Disposición Transitoria**

A los efectos de la aplicación de los artículos 33 y 34 del presente Convenio Colectivo y hasta en tanto se apruebe la RPT, se seguirá aplicando el sistema acordado en su día sobre clasificación de grupos que se contenía en el Anexo I del Anterior convenio colectivo.

