



Andalucía

Consortio de la Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico  
(UTEDLT)

BOJA 7, 10 de enero del 2008

Página 1 de 55

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LOS CONSORCIOS DE LAS UNIDADES TERRITORIALES DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO DE ANDALUCÍA

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de los Consorcios UTEDLT (Cód. 7101205).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de los Consorcios UTEDLT (Cód. 7101205), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 14 de noviembre de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 9 de noviembre de 2007 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

### Resuelve.

**Primero.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 18 de diciembre de 2007.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LOS CONSORCIOS DE

## **LAS UNIDADES TERRITORIALES DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO DE ANDALUCÍA**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales del personal que presta sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, en los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Se excluye del presente Convenio al personal contratado de Alta Dirección.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo que regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídico laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas por los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico, ya se trate de personal laboral fijo o temporal.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en lo que a condiciones económicas y retribuciones se refiere los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto y no tengan el carácter de contratado laboral, y por tanto, no sujetos al horario y jornadas que para éstos se establece en el presente Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2007.

El Convenio Colectivo actual finalizará el 31 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 4. Denuncia, prórrogas y revisión.**

La revisión del presente Convenio Colectivo podrá solicitarse, mediante denuncia, notificada por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior y, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

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

En el supuesto de no producirse la denuncia en el plazo señalado, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

No obstante, hasta tanto se negocie un nuevo Convenio Colectivo que sustituya a éste, continuarán vigentes la totalidad de sus cláusulas, tanto las obligacionales como las normativas.

Las condiciones establecidas en el presente convenio tienen vigencia individualmente. En el supuesto de que la autoridad judicial anulase algunas de sus cláusulas, ésta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia el resto de condiciones.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria formada por ocho personas, con voz y voto que quedarán repartidas de la siguiente manera: cuatro representarán a la parte Social, que estará compuesta por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en proporción a su representatividad y su reparto quedará fijado según los resultados de las elecciones sindicales desarrolladas; cuatro constituirán la parte Económica, distribuyéndose, a su vez, en dos personas representantes de la Consejería de Empleo y otras dos por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, de entre las que se incluirá la Presidencia de la Comisión que será quien ostente el cargo de la Dirección General de Intermediación, o persona que le represente, competente en la materia del Servicio Andaluz de Empleo.



Así mismo, contará con una Secretaría, que estará encarnada por un funcionario o funcionaria del Servicio Andaluz de Empleo o persona en quién delegue, que tendrá voz, pero no voto. Esta gestionará el Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio Colectivo quedando éstos a disposición de las partes de la citada Comisión.

La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de dos asesores o asesoras por cada una de las organizaciones, que intervendrán con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2. Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio en aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del presente Convenio y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b) Interpretación del Convenio.

c) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Mediación y conciliación de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración en el ámbito del Convenio.

e) Estudio de las vacantes para los sistemas de provisión.

f) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como cualesquiera otras recomendaciones del CARL en materia de igualdad y no discriminación.

g) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.



3. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses. Igualmente se reunirá, con carácter extraordinario, a solicitud por escrito de cualquiera de las partes, acompañándose a la misma una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud de convocatoria deberá fijarse la fecha de la reunión, que habrá de celebrarse en un plazo no superior a 30 días. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la mayoría de cada una de las partes que la conforman.

4. Para la válida adopción de acuerdos se requerirá la mayoría absoluta de las partes que conforman la Comisión.

5. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del Sercla; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

6. La Comisión Paritaria podrá crear las subcomisiones que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la comisión las propuestas correspondientes.

### **Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo público.

Elaborar un Plan de Igualdad, previa negociación, con la representación de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, a través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a

evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas y acordadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo III. Para ello la Comisión de Paritaria trabajará y acordará dicho Plan de Igualdad en un periodo no superior a dos meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 7. Conflictos individuales.**

Las partes acuerdan implantar el Sercla para la solución de conflictos individuales, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Reglamento por el que se desarrolla el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (BOJA número 68, de 8 de abril de 2005), que establece un Sistema de Solución de determinados Conflictos Individuales en el seno del Sercla, la sustanciación del trámite de conciliación previa a la vía judicial, previsto en el artículo 63 del R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 8. Organización y racionalización.**

1. La organización del trabajo es facultad de la Administración, a través de la Dirección de los Consorcios, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La mejora del rendimiento y calidad de los servicios que prestan los Consorcios.

b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

c) La valoración de los puestos de trabajo.

d) Evaluación del desempeño.



e) Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.

f) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

g) Conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores.

3. Las organizaciones sindicales más representativas en el sector, participarán con carácter previo en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

### **Artículo 9. Clasificación del personal.**

La clasificación del personal tiene por objeto la determinación y la ordenación de los diferentes grupos y categorías profesionales a los que pueden ser asignados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación requerida para su contratación y las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

Grupo Técnico.

- Técnico Superior.

- Técnico Medio.

Grupo Administrativo: Personal administrativo.

Personal Técnico Superior: Son los trabajadores y trabajadoras, que estando en posesión de la titulación de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, expedido por Facultad o Escuela Superior, realiza las funciones propias del mismo o aquellas otras para cuyo desempeño se exija titulación superior, de acuerdo con las relaciones jerárquicas existentes en los Consorcios.

Personal Técnico Medio: Son los trabajadores y trabajadoras, que estando en posesión de la titulación de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Grado Superior, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente



reconocido por los Ministerios competentes según la titulación o rama, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo funcional de su titulación, de acuerdo con las relaciones jerárquicas existentes en los Consorcios.

Personal Administrativo: Son los trabajadores y trabajadoras que con titulación a nivel de BUP, Bachiller Superior o Formación Profesional de segundo grado o grado medio equivalente realiza tareas consistentes en operaciones administrativas y asimiladas inherentes al trabajo de oficina, incluida la atención al público.

A estos efectos, se considerará incluido en esta clasificación al personal que, careciendo de dicha titulación, prestaba servicios a la entrada en vigor del Acuerdo Extra estatutario de 29 de julio de 2005.

### **Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.**

1. La Administración, previa negociación con la Comisión establecida en el artículo 5 de este Convenio Colectivo, elaborará criterios sobre todos los puestos de trabajo existentes en los Consorcios.

2. La relación de puestos de trabajo de cada Consorcio es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La RPT comprenderá entre otros aspectos el de los puestos de trabajo de todo el personal de cada Consorcio, el número y característica de los que puedan ser ocupados por laborales fijos y/o temporales.

b) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados por cada Consorcio, reservados a personal laboral fijo o temporal. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

c) La RPT indicará en cada caso la denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo, así como la titulación exigida, en su caso, para el acceso al mismo.

d) La provisión de Puestos de Trabajo a desempeñar por el personal laboral, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral, requerirá que los



correspondientes puestos figuren en la RPT.

e) La RPT será pública y cualquier empleado o empleada tendrá acceso a la misma.

f) Se creará una subcomisión sobre la RPT, en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria.

### **Capítulo III. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 11. Normas generales.**

1. El personal sólo será remunerado por su Consorcio conforme a los conceptos y cuantías que se establecen en este Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores y las trabajadoras no podrán ejercer en el ámbito territorial del Consorcio al que pertenezcan, con carácter privado, la misma actividad que la desarrollada en el ámbito del programa de las UTEDLT, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal de administraciones públicas.

3. El Consorcio elevará consulta a la Comisión Paritaria sobre los casos en que se solicite autorización de compatibilidad. Asimismo, los casos en que ésta haya sido denegada podrán ser planteados ante la Comisión Paritaria.

4. La ordenación de todos los pagos al personal tiene carácter preferente sobre cualquiera otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de cada Consorcio.

#### **Artículo 12. Conceptos salariales.**

Los conceptos salariales se clasifican en:

A) Básicas.

1. Salario base.
2. Pagas extraordinarias.



B) Complementarias: Complemento de puesto de trabajo.

C) Productividad e incentivos.

A) Básicas.

1. Salario base y pagas extraordinarias.

Las cuantías mensuales para cada categoría profesional, incluidas en las mismas el correspondiente prorrateo de pagas extraordinarias en el año 2007 son las siguientes:

Salario base y pagas extraordinarias:

- Técnico Superior: 1.795,97 €.

- Técnico Medio: 1.664,38 €.

- Personal Administrativo: 1.133,96 €.

B) Complementarias.

1. Complemento de puesto de trabajo.

Para el año 2007 se establece la siguiente cuantía mensual en concepto de complemento de puesto de trabajo, para cada categoría profesional:

- Técnico Superior: 87,66 €.

- Técnico Medio: 87,98 €.

- Personal Administrativo: 69,09 €.

Las personas que ejerzan como responsables de unidad tendrán derecho a una cuantía mensual de 112,45 €.





## 2. Horas extraordinarias.

Siendo conscientes de que la limitación de las horas extraordinarias contribuye al fomento del empleo, éstas se reducirán al mínimo indispensable.

En ningún caso las horas extraordinarias serán retribuidas económicamente.

Los criterios para determinar las horas extraordinarias son los siguientes:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán mediante descanso adicional doble de las horas trabajadas, dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización.

2. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y sólo podrán realizarse cuando hayan sido previstas y solicitadas por la Dirección del Consorcio con 48 horas de antelación a su realización.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador o trabajadora se registrará día a día y se totalizará mensualmente.

### C) Productividad e incentivos.

El objetivo de este incentivo es reconocer el esfuerzo y el buen hacer del personal de las UTEDLT, tanto de forma individual como de forma colectiva, por la consecución de los objetivos propuestos a principios de cada año, con participación, información y consulta a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo en los criterios de distribución de los incentivos.

Para el período de vigencia del presente Convenio el incentivo ascenderá a un máximo del 12% de la masa salarial bruta del total de los componentes de la



UTEDLT, a distribuir entre el personal de la misma.

El cálculo de la masa salarial bruta total y de los incentivos en el caso de existir trabajadores o trabajadoras que no completen el total de un año de trabajo, será proporcional al tiempo trabajado. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijos o hijas no se hará esta proporción, entendiéndose como alta a efectos del cálculo y del abono del incentivo.

La forma de pago del Incentivo será la siguiente: en el mes de junio de cada año se abonará en concepto de anticipo un 6% del Salario Bruto Anual medio de los Técnicos (superiores y medios) y el 6% del Salario Bruto Anual para el Personal Administrativo. En el mes de diciembre se liquidará el resto del Incentivo, conforme a los resultados obtenidos en la ejecución del Contrato Programa.

El cuadrante de productividad de cada una de las personas afectadas por el presente Convenio debe ser publicitado en el tablón interno de la Unidad en cuestión, debiendo tener conocimiento del mismo todo el personal.

El periodo de devengo del incentivo corresponderá al año natural de referencia para su consecución.

Se creará una Subcomisión del Contrato Programa, en el plazo máximo 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria.

D) Revisión salarial.

Anualmente se aplicará una revisión salarial de las retribuciones básicas y complementarias del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, conforme a la Ley Anual de Presupuestos Generales del Estado, siendo incrementada en 1 punto más para los Técnicos Superiores y 2 puntos más para los Técnicos de Grado Medio y Personal Administrativo durante los años 2008 y 2009. Asimismo, esta revisión salarial será efectuada sobre el IPC Real (Índice de Precios al Consumo) si éste fuese superior al IPC previsto.

### **Artículo 13. Indemnización por razón del servicio.**

En el caso que por orden de un superior se originen desplazamientos por razones del puesto de trabajo, hacia destinos dentro del territorio del consorcio UTEDLT, y fuera del mismo ya sea en la misma provincia o en la comunidad autónoma o en



otros lugares de España o del extranjero, los costos que se originen por dietas, alojamiento, desplazamiento y otros que pudieran ocasionarse por el hecho de la acción laboral, serán abonados.

La liquidación de dichas indemnizaciones, en caso de no poderse liquidar con vencimientos mensuales, se realizará en un plazo no superior a los 3 meses, desde que se produce el hecho causante.

Para su cuantificación se utilizará la normativa vigente sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

#### **Artículo 14. Anticipos.**

Todo el personal que lo solicite, y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones del mes en curso. Esta cantidad será detrída en las nóminas siguientes a la concesión según acuerdo entre la persona solicitante y la dirección del Consorcio.

### **Capítulo IV. Jornada y horario.**

#### **Artículo 15. Jornada laboral y horario de trabajo.**

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, que a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual. La jornada anual de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales se establece en 1.540 horas.

2. Se establece un horario flexible de 8,00 a 15,00 horas siendo de permanencia obligada de 9,00 a 14,00 horas. En dicha flexibilidad se considerarán los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal familiar y laboral. En los casos en que el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, o familiares con enfermedad grave hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, y en los casos de familias monoparentales, podrá existir un acuerdo puntual entre la persona trabajadora y la dirección del consorcio para flexibilizar un máximo de una hora sobre el horario de permanencia obligada, siempre que éste no menoscabe los derechos del resto de los trabajadores o trabajadoras.

3. Para cada sede de UTEDLT se redactará un cuadrante trimestral que contenga

la distribución de la jornada laboral, el horario de trabajo o cualquier circunstancia previsible que pueda tener incidencia en la organización del servicio. Dicho cuadrante incluirá los turnos en horario de 16,00 a 19,00 de lunes a jueves, horario en que debe permanecer abierta la sede de la UTEDLT atendida al menos por una persona. Este cuadrante, en horario de tarde, se cubrirá con las horas no trabajadas en el trimestre anterior debido a la utilización del horario flexible recogido en el apartado 2 de este artículo, o bien con las 17 horas anuales que cada trabajador ha de realizar para completar las 1.540 horas de cómputo anual, recogidas en el apartado 1 de este artículo.

4. En el caso del horario de tarde se computará como tiempo trabajado, entre las 16,00 y las 19,00 horas, el utilizado por el trabajador o la trabajadora en el desplazamiento de ida y vuelta, desde el centro de trabajo al que se encuentra adscrito hasta el de destino.

Con el fin de asegurar la apertura de la UTEDLT, el trabajador o trabajadora y la Dirección del Consorcio podrán acordar la distribución de su horario en base a lo establecido en el párrafo anterior.

5. Dentro de la jornada habitual diaria, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computará como de trabajo efectivo.

6. Del 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8,00 a 14,30 horas.

7. Durante el lunes, martes y miércoles santo, así como del 22 de diciembre al 5 de enero de cada año, la jornada de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas. Los días 24 y 31 de diciembre se computarán como no laborables a todos los efectos.

El personal disfrutará de los dos días de fiestas locales en las fechas en que estas se establezcan en cada sede de UTEDLT o en el municipio que esté adscrito. Igualmente, durante los días de Feria local su horario será de 9,00 a 14,30 horas.

8. Compensación de trabajos en sábados domingos y festivos:

Por la prestación del servicio en sábados, domingos y festivos, que será de carácter voluntario, se facilitará al trabajador o trabajadora un descanso adicional del doble de horas a las trabajadas computables como trabajo efectivo y que se podrá unir al periodo de vacaciones, si las necesidades del servicio lo permiten.



9. El calendario laboral, que será negociado con la representación legal del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de diciembre del año anterior.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

10. Todo lo pactado en los números anteriores con relación a la duración de la jornada laboral y del horario de trabajo, quedará supeditado a las necesidades excepcionales del servicio que pudieran plantearse de manera justificada, pudiéndose realizar su compensación mediante cómputo trimestral, debiéndose informar a la representación del personal y acordar con la misma la necesidad de efectuar tal excepción, a partir de las circunstancias que generen la modificación siempre que no se supere el cómputo anual.

11. A efectos de facilitar el cómputo horario establecido en este artículo la Comisión Paritaria del presente Convenio estudiará las opciones de implantación de algún sistema de control de presencia.

## **Capítulo V. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

### **Artículo 16. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.**

1. Para el régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, y será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, quince días naturales. Por el matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, padres o madres, padres o madres políticos y nietos o nietas, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.



Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión





administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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

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

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

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a un permiso



retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en el Consorcio de UTEDLT, la madre podrá renunciar al mismo a favor del padre. En este caso, las 4 semanas adicionales podrán disfrutarse de forma simultánea a la licencia de maternidad de 16 semanas de la madre.

En el caso de que la madre no preste sus servicios en el Consorcio, el padre que sea personal laboral del consorcio, tendrá derecho a disfrutar de las cuatro semanas adicionales siempre y cuando se acredite que la madre no tiene reconocido ese derecho en el lugar donde presta sus servicios o renuncie a la utilización del mismo.

En el caso de que un miembro de la pareja no ejerza actividad laboral remunerada, el otro miembro podrá disfrutar de las 4 semanas de permiso que están recogidas en este Convenio.

f) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, tendrá una duración de quince días, dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y la finalización del permiso recogido en el apartado anterior.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c), d) y e).

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

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y



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

g) Permiso de lactancia o cuidado de hijos: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrá disfrutar de este permiso en una de las modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:

1. Por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

2. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de ausencia por lactancia o cuidado de hijos por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso acumulándose su duración.

h) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.





i) Aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo.

Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

j) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo de acuerdo con las necesidades del servicio.

Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años, edad, 3 días, que se justificara con parte médico oficial Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

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

l) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

m) En el caso de nacimiento de nietos, 2 días.

n) El trabajador o la trabajadora cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, tres días naturales.





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

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

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados c), d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo deberá ser debidamente justificada por la persona trabajadora ante el Consorcio.

### **Artículo 17. Excedencias por cuidado de familiares.**

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho





individual del personal, mujeres u hombres.

No obstante, si dos o más personas al servicio de algún Consorcio generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección del Consorcio, especialmente con motivo de su reincorporación.

Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Si la situación de excedencia cambiara el trabajador o la trabajadora, podrán solicitar la incorporación previa inmediata.

8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

## **Capítulo VI. Vacaciones, permisos y excedencias.**

### **Artículo 18. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintitrés días laborables.

La Dirección del Consorcio planificará, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, las vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:





a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo disfrutarse fuera de estos meses particularmente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará la propuesta de vacaciones, que deberá estar terminada antes de finalizar dicho trimestre.

c) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con el funcionamiento del centro.

d) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, pudiéndose disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente sólo en el caso de que necesidades del servicio hayan impedido al trabajador o a la trabajadora disfrutarlas en el año a que corresponda.

e) El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

f) Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

g) Si durante el periodo vacacional la persona causara baja laboral por accidente, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta la posterior alta laboral, siempre que ésta se produzca antes del 15 de enero del año siguiente.

En estos supuestos, con carácter excepcional, podrá autorizarse por la Comisión Paritaria del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

h) Los periodos de baja temporal por enfermedad, accidente, o maternidad



inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

i) La persona trabajadora que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratada, o sea despedida, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

### **Artículo 19. Otros permisos.**

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los por asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Consorcio.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

A) Por razones personales.

a.1. Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

B) Por traslado de domicilio.

b.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.

b.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, dos días hábiles.

b.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días hábiles.

C) Por asuntos particulares.

c.1. A lo largo del año el personal podrá disponer de hasta ocho días de permiso



por asuntos particulares. Caso de no haber sido utilizados a lo largo del año natural podrá disfrutarse dentro de la primera quincena del mes de enero del año siguiente. Asimismo, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

El personal que no haya cumplido un año completo de trabajo disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicio prestado.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

c.2. El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Consorcio, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud.

D) Por razones de obligación o deber legal.

d.1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá el Consorcio pasar al afectado o la afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.

b) La asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejalas a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

d.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

E) Por razones de formación.

Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

## **Artículo 20. Excedencias.**

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 17 de este Convenio, las excedencias para el personal fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia por incompatibilidad.
- Excedencia por violencia de género.

En todos los casos el Consorcio podrá cubrir las plazas de excedencias con personas sustitutas, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

## **Artículo 21. Excedencia voluntaria.**



1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.

2. La petición de excedencia será resuelta por la Presidencia del Consorcio en el plazo máximo de 30 días hábiles.

3. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al trabajador o trabajadora excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

## **Artículo 22. Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa establecida en este artículo, que dará derecho a la conservación del mismo puesto durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público: la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales; Parlamentario o Parlamentaria de Asambleas Autonómicas; del Parlamento Europeo; Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación; o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, con un nivel mínimo de Dirección General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Titulares de las Delegaciones Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes, nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral

acogido a este Convenio Colectivo que pase a prestar servicios ocupando un puesto de carácter eventual en cualquier Organismo de la Junta de Andalucía.

3. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

4. El personal que se encuentre en esta situación tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación, así como a la formación continua.

### **Artículo 23. Excedencia por incompatibilidad.**

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral indefinida en el ámbito de aplicación de este Convenio, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la excedencia voluntaria.

### **Artículo 24. Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.**

Los Consorcios UTEDLT defenderán a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en los Consorcios UTEDLT.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se les favorecerá la posibilidad de incorporación a otro Consorcio.

## **Capítulo VII. Suspensión del contrato de trabajo.**

### **Artículo 25. Suspensión del contrato de trabajo.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El personal que se encuentre en situación legal de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o maternidad, la empresa completará la prestación a que tenga derecho desde el primer día hasta alcanzar la totalidad de sus conceptos salariales.
3. Las subidas salariales que se produzcan durante el período de suspensión del contrato, por incapacidad temporal, licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

## **Capítulo VIII. Derechos sociales.**

### **Artículo 26. Seguro de vida, responsabilidad civil y plan de pensiones.**

#### A) Seguro de vida.

El Consorcio se compromete a concertar, a su cargo, con una entidad aseguradora, un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores y trabajadoras del mismo, renovable anualmente y que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente (de trabajo o no laboral), así como la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, cuando así sea declarado por el organismo correspondiente.

Esta póliza se formalizará dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, entrando en vigor esta cobertura desde el mismo día de su formalización. En tanto no se contrate esta póliza seguirá vigente la cobertura del

anterior Acuerdo Extra estatutario.

El seguro tendrá las siguientes cuantías mínimas y beneficiarios o beneficiarias:

1. 60.000 € a favor de las personas contempladas en el artículo 163 de la Ley de la Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora.
2. 60.000 € a favor del trabajador o trabajadora que quede en situación de invalidez permanente.
3. 60.000 € a favor del trabajador o trabajadora que quede en situación de invalidez permanente en grado de gran invalidez.

A cada trabajador o trabajadora se le hará entrega del boletín de suscripción donde habrá de especificar a los beneficiarios o beneficiarias de la póliza de seguros. De la misma forma se le hará entrega de una copia de la póliza de seguros.

B) Seguro de responsabilidad civil.

El Consorcio se compromete a concertar a su cargo con entidad aseguradora, un seguro de responsabilidad civil colectivo para todos los trabajadores y trabajadoras del mismo, renovable anualmente de 60.000 €.

C) Plan de pensiones.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un Plan de Pensiones.

D) Garantías de protección del trabajador y la trabajadora.

La empresa, a través de una entidad externa, garantizará la defensa del trabajador y de la trabajadora, que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, contemplando las costas y gastos que se deriven, incluida fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

El tiempo que la trabajadora o trabajador emplee en las actuaciones judiciales, mencionadas en el párrafo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

### **Artículo 27. Subcomisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Sociales.**

Se crea la subcomisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Sociales, que analizará y estudiará las propuestas que en esta materia se planteen, en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 28. Jubilación.**

#### A) Jubilación forzosa.

La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Consorcio a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón queden vacantes.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

#### B) Jubilación voluntaria.

El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años en la forma y condiciones establecidas en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 13.7) en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo).

## **Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.**

1. Los Consorcios tienen la responsabilidad y el deber de garantizar la Seguridad



y Salud de sus trabajadores y trabajadoras mediante la planificación y las medidas de actuación preventivas necesarias.

2. A estos efectos la empresa realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad de la gestión y en todos los niveles funcionales.

3. Los Consorcios reconocen expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

4. En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en virtud de lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada ley.

### **Artículo 30. Delegado o Delegada de Prevención.**

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Dicha participación la canalizarán a través de sus representantes con funciones específicas en esta materia, que será el Delegado o la Delegada de Prevención.

2. En los Consorcios de hasta treinta trabajadores, el Delegado o la Delegada de Prevención será el Delegado o Delegada de Personal.

3. En los Consorcios de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores y trabajadoras habrá un Delegado o Delegada de Prevención que será elegido o elegida por y entre los Delegados y Delegadas de Personal.

4. A partir de 50 trabajadores y trabajadoras lo que dictamine la Ley.

### **Artículo 31. Competencias del Delegado o Delegada de Prevención.**

El Delegado o Delegada de Prevención tendrá las siguientes competencias:







- a) Colaborar con la dirección del Consorcio en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados o consultadas por la Dirección del Consorcio, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Aquella que legal o reglamentariamente le correspondan.

### **Artículo 32. Evaluación de Riesgos.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a revisar y actualizar la evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras que puedan afectar a la seguridad y salud de los mismos, incluyendo los relacionados con las nuevas enfermedades laborales y profesionales, en el marco de la Subcomisión de Seguridad y Salud establecida en el presente Convenio Colectivo, que será creada en el plazo máximo 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria.

2. Para cada puesto de trabajo genérico y específico, el Consorcio mantendrá actualizado un documento donde se recoja la evaluación de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la naturaleza de cada actividad.

Dentro de este documento se incluirán detalladamente la descripción de cada puesto, la planificación de las mejoras a adoptar, si fuese necesario, la fecha de inicio y finalización de cada actuación y la persona responsable de la misma.

3. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley PRL 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como personas que hayan padecido una operación quirúrgica reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de





presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

4. La evaluación de riesgos será revisada cuando las siguientes circunstancias lo aconsejen: accidente de trabajo, adquisición de nueva tecnología, cambios en los procedimientos de trabajo, cuando se den indicios de que las medidas adoptadas provocan daños para la salud, para la adaptación de los trabajadores y las trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, embarazadas y personal de nueva incorporación a la empresa. En todo caso será revisada bianualmente.

5. Toda nueva herramienta, vehículo, instalación, local, equipo que se pueda adquirir en el futuro o que se pretenda utilizar tendrán que reunir todas las características en materia de seguridad y salud que la legislación exige.

Así mismo, todos los equipos, máquinas y vehículos dispondrán de su evaluación de riesgos antes de su puesta en funcionamiento.

6. Se organizarán entre el personal laboral planes formativos de seguridad, que deben acometer una formación teórica y práctica definida en el plan de prevención anual.

7. El Consorcio proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

### **Artículo 33. Vigilancia de la Salud.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Consorcio garantizará que todos los trabajadores y trabajadoras a su servicio realicen periódicamente, con carácter anual, un reconocimiento médico adaptado a los riesgos inherentes al puesto de trabajo (incluida la revisión ergonómica) para comprobar su estado de salud y prevenir posibles patologías que las condiciones de trabajo puedan generar.





Los reconocimientos médicos se realizarán teniendo en cuenta los protocolos de vigilancia sanitaria.

El reconocimiento médico será de carácter voluntario siempre y cuando no se den ninguna de las circunstancias señaladas en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995.

Los resultados de este reconocimiento serán notificados al trabajador o trabajadora por escrito y tendrán carácter secreto, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración u otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

Así mismo, deberá existir un botiquín de urgencias debidamente dotado en cada sede o local dependiente del Consorcio.

#### **Artículo 34. Protección de la maternidad.**

1. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales (PRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, cada Consorcio UTEDLT adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

2. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

3. Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos



físicamente penosos.

4. La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 35. Usuarios o usuarias de Pantallas de Visualización de Datos.**

Según lo dispuesto en la normativa de referencia, para prevenir la tensión muscular, visual y psicológica que provoca el trabajo con pantallas en los usuarios y usuarias de PVD el Consorcio, en la organización del trabajo diario, considerará la alternancia de tareas y, si no es posible, introducirá pausas para controlar el riesgo.

A tales efectos, se considerarán usuarios o usuarias de PVD aquellos trabajadores y trabajadoras que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con ordenadores.

#### **Artículo 36. Útiles de trabajo.**

La empresa proporcionará o vigilará, las dotaciones de mobiliario, herramientas y materiales adecuados al puesto de trabajo y la función que se realice, actualizándose y adaptándose esas herramientas a las exigencias de los servicios a prestar respetándose la calidad de los mismos.

### **Capítulo X. Selección, contratación, promoción interna y traslados.**

#### **Artículo 37. Cobertura de nuevas plazas, vacantes y promoción interna.**

1. El sistema de contratación, se realizará conforme a la legislación vigente en la materia, garantizándose en todos los casos los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, mediante la realización de pruebas, teóricas y/o prácticas, entrevistas que valoren la experiencia, las aptitudes y adecuación sobre la base de las funciones a desarrollar.

Asimismo la Comisión Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión

sobre la RPT, redactará un modelo de bases homogéneas para la cobertura de plazas aplicable en todos los procesos de selección, con independencia del Consorcio que las promueva, para garantizar los principios constitucionales anteriormente descritos.

2. El proceso de cobertura de las plazas vacantes incluirá la solicitud de oferta en difusión al Servicio Andaluz de Empleo.

3. La Comisión Paritaria del Convenio estudiará la valoración a aplicar a la experiencia adquirida en la estructura complementaria para la selección del personal de la estructura básica.

4. Con carácter previo al proceso de selección se informará a las secciones sindicales provinciales con objeto de facilitar su presencia en el proceso selectivo.

5. En el momento del ingreso los trabajadores y las trabajadoras recibirán contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales y categoría profesional.

### **Artículo 38. Órganos de selección.**

1. De conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

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

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

### **Artículo 39. Promoción de puestos.**

Las vacantes o nuevas plazas que se produzcan en el Consorcio, se ofertarán preferentemente a aquellos trabajadores y trabajadoras del Consorcio con antigüedad de 1 año en la misma categoría desde la que pretende promocionar y que estando contratadas en cualquier categoría cumplan los requisitos exigidos

para acceder al puesto de trabajo de que se trate, según las bases que se determinen en el proceso selectivo y la valoración del tribunal.

#### **Artículo 40. Movilidad funcional.**

La realización de trabajos de grupo superior responderá a necesidades técnicas u organizativas, y durará el tiempo mínimo imprescindible. Salvo caso de urgencia, se realizará convocatoria pública previa, anunciada en los tablones de anuncios por un tiempo no inferior a tres días, de modo que todas las personas del Consorcio puedan optar a la realización de este tipo de trabajo, que vendrá siempre determinado por las necesidades del servicio.

La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal del grupo profesional en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrito puesto de trabajo, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los dos meses. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

En este caso, el personal no podrá realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a la representación del personal.

#### **Artículo 41. Traslados.**

Los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser objeto de traslado salvo por las causas y con las condiciones establecidas para dicha materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de general de aplicación.

#### **Artículo 42. Permutas.**

1. En caso de que el Consorcio tenga más de una sede, se podrá autorizar por la presidencia del Consejo Rector, la permuta de puestos de trabajo entre el personal de las distintas sedes, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional.

b) Emisión de informe previo y favorable del Director o Directora del Consorcio.

c) Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión Paritaria, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

d) Cuando dos personas provenientes del mismo Consorcio UTEDLT y pertenecientes a un mismo grupo ocupacional y que, de acuerdo mutuo, estén interesadas, en la permuta.

Tendrán derecho a ello siempre que la presidencia del consejo rector autorice a dicho cambio.

e) La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

#### **Artículo 43. Garantía de empleo.**

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión Paritaria del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable.

Con el mismo objetivo, la Comisión Paritaria analizará aquellos casos concretos para la promoción de la estabilidad del empleo, en ámbitos territoriales determinados.

#### **Artículo 44. Formación y Perfeccionamiento Profesional.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos

humanos del Consorcio y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación del personal a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. La formación se realizará preferentemente en horario laboral, cuando la formación tenga carácter obligatorio y se realice fuera del horario de trabajo, se compensará al personal con horas de permiso retribuido a razón del número de ellas utilizadas en la acción formativa.

3. Asimismo, se establece la posibilidad de acceder por parte de los trabajadores de los consorcios UTEDLT a los planes formativos de la Consejería de Empleo (interadministrativos).

4. El personal, previo informe favorable de la dirección del centro, tendrá derecho durante su jornada laboral a la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo, no organizados por el Consorcio, un máximo de una vez al año. Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del tiempo que se dedica a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Previo acuerdo, será el Presidente o Presidenta del Consorcio, o persona en quien delegue, quien autorice el periodo correspondiente y, en su caso, establezca la reducción de jornada correspondiente.

5. Las acciones formativas de carácter obligatorio no podrán suponer el traslado





del personal fuera de su provincia, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora.

6. De conformidad con lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

7. La Dirección Gral., de Intermediación e Inserción Laboral y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, con conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, podrá, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

8. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los mismos, siempre que ello facilite su participación en dichas actividades académicas y las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

9. Se crea la subcomisión de formación y perfeccionamiento profesional, en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria, que analizará y estudiará las propuestas que en esta materia se planteen.

Esta subcomisión estudiará y diseñará un plan de formación interno para los trabajadores y trabajadoras de la UTEDLT, con vigencia anual, adaptándolo a las funciones propias de las diferentes categorías profesionales.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.





10. La Dirección podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Dirección la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

11. La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión Paritaria del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. A esos efectos estudiará las propuestas y planes de formación que eleven el SAE, los Consorcios, la FAMP y Organizaciones Sindicales firmantes.

Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adaptan en el ámbito del presente Convenio.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 45. 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, con copia a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 las trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

4. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador o la trabajadora, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el Real Decreto 33/86, de 20 de enero, Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado o norma que lo sustituya.

5. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador o a la trabajadora y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras, así como notificar a estas últimas con carácter previo la imposición de la sanción.

Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador o trabajadora como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y a la sección sindical a la que esté afiliado o afiliada, en su caso, las cuales remitirán informe en el plazo de diez días, desde la citada notificación y, en todo caso, antes de que se adopte alguna resolución por la Presidencia del Consorcio, pudiendo ser acompañado el trabajador o la trabajadora afectado por el representante o la representante que designe. Dichos informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

#### **Artículo 46. Faltas muy graves.**

##### **Son faltas muy graves las siguientes:**

a) 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.

b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas,





así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f) La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

g) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

h) 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.

i) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado o declarada 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.

j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

k) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de 12 meses.

l) Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio o de las Administraciones Consorciadas.

m) Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.

n) 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.

o) El abuso de autoridad por parte de las personas que ostenten cargos de responsabilidad.

### **Artículo 47. Faltas graves.**

#### **Son faltas graves las siguientes:**

- a) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- b) La falta de consideración y respeto con los superiores o superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
- c) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- d) 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.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
- f) 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.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) 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.
- j) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco





días al mes.

k) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

l) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios al Consorcio o se utilice en provecho propio.

m) 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.

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

o) Comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores o las trabajadoras del consorcio.

#### **Artículo 48. Faltas leves.**

##### **Son faltas leves las siguientes:**

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

b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

c) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.

e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y





documentación.

### **Artículo 49. 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. La instrucción y, en su caso, el establecimientos de sanciones se registrá conforme al procedimiento previsto en el Anexo I que se incorpora a este Convenio.

### **Artículo 50. 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 el Consorcio tuvo conocimiento de su realización, y, en todos los casos, a los 6 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.

## **Capítulo XII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 51. Asamblea de trabajadores y trabajadoras.**

1. Los Comités de Empresa, los Delegados o las Delegadas de Personal, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y trabajadoras no inferiores al veinte por ciento del total de la plantilla del centro, podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo.

Los Comités de Empresa, los Delegados y las Delegadas de Personal, así como las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta Comunidad Autónoma, dispondrán de 30 horas anuales. Aquellas organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación del personal, dispondrán de 15 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate (estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5% y a 5 horas anuales cuando el índice de afiliación sea inferior al 5%). Para estos supuestos, será necesario aviso previo a la dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas.





3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4. La asamblea se celebrará en los locales del Consorcio y será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados o las Delegadas de Personal mancomunadamente. Éstos o éstas serán responsables de su normal desarrollo así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes al Consorcio.

5. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

### **Artículo 52. Representación legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras.**

1. El Comité de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal son el órgano representativo del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados y afiliadas.

2. La representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras recibirá información trimestral sobre la evolución general, el nivel de ejecución presupuestaria del Consorcio y la evolución probable del empleo en el mismo, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

3. El representante legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras será informado de la valoración global obtenida por su Unidad en la consecución de objetivos, así como de los criterios a seguir para la realización de la misma de todo el personal de la Unidad Territorial, en un plazo máximo de 10 días desde su realización.

4. El representante legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras conocerá el presupuesto y la memoria anual.

5. El Representante legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras participará





con voz pero sin voto en los procesos selectivos que se produzcan en los Consorcios.

### **Artículo 53. Garantías.**

Los representantes legales del personal laboral, tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por falta grave o muy grave, en el que será oído, aparte del interesado o la interesada, el representante legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.
2. Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores y trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones, durante su mandato y dentro de los tres años siguientes a la expiración del mismo.
4. Respecto a la distribución de los incentivos derivados de la consecución de los objetivos de los Contratos Programas, durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que tienen dispensa de asistencia al trabajo por dedicación a tareas sindicales, estarán incluidos en la distribución de dichos incentivos, correspondiéndoles la media de la valoración obtenida en la evaluación de desempeño del trabajo realizado por el equipo.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

### **Artículo 54. Crédito horario.**

1. A los representantes legales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras en los Consorcios se les concederá licencia retribuida, de 25 horas mensuales a cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se pacta en el presente Convenio que se podrán acumular las horas de los miembros de la Representación legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras, en uno o en





varios de ellos o ellas, por cesión de horas de otras personas pertenecientes al mismo sindicato.

4. Dicha cesión surtirá efecto, previa notificación al Consorcio en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por el cedente o la cedente y cesionario o cesionaria, con número de horas cedidas, mes al que corresponde y actividad que motiva la cesión. Esta cesión se podrá realizar igualmente, por todo el periodo para el cual ha sido elegido el delegado o delegada. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación, aquella se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

5. El uso de las horas sindicales no se definirán como ausencias, considerándose por tanto como tiempo trabajado a efectos de la valoración del desempeño y del reparto de incentivos de los trabajadores y trabajadoras afectados.

#### **Artículo 55. Derechos de las organizaciones sindicales y afiliados o afiliadas.**

1. El personal con afiliación a organizaciones sindicales podrá solicitar que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente organización sindical y podrá constituir secciones sindicales en el ámbito del centro de trabajo.

2. Las Secciones Sindicales Provinciales de las personas afiliadas a los sindicatos con presencia en Consorcios de las UTEDLT, tendrán derecho a que su representación en la misma sea ostentada por un Delegado o Delegada Sindical.

Dicho Delegado o Delegada debe ser trabajador o trabajadora en activo de los Consorcios y será designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato o Central Sindical a quién represente.

3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán solicitar, mediante escrito dirigido a la administración, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de 4 trabajadores o trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este convenio, realizándose el reparto en proporción a la representatividad sindical obtenida en el referido ámbito.



4. Los Delegados y las Delegadas Sindicales podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los Delegados y Delegadas de Personal o los miembros de los Comités de Empresa del ámbito de que se trate.

Serán sus funciones:

a) Representar y defender los intereses de la organización sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la dirección de los respectivos centros.

b) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas delegadas de personal o miembros del comité de empresa.

c) Asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto.

d) Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el comité de empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

e) El crédito de horas fijado en el artículo 54 no será computado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras a cursos de formación u otra actividad sindical similar, organizada por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

f) Serán oídos por el Consorcio en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados o afiliadas a la correspondiente organización sindical en particular.

g) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado



de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

h) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas a la Organización Sindical y al personal en general, el Consorcio pondrá a disposición de la organización sindical cuya representación ostente el delegado o delegada, el tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

i) Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

### **Anexo.**

#### **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 expedientada. 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 las Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, 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 de la 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 la 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 la 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.

Por la Consejería de Empleo, Servicio Andaluz de Empleo, Fdo.: Antonio Toro Barba. Francisco Lama García. Por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, Fdo.: Juan Ramón Troncoso Pardo. Manuel Redaño González. Por FSP-UGT-Andalucía, Fdo.: María Charpín Osuna. Francisco López Gómez. Mercedes Lizana Esteo.

