

Precepto infringido: Ley 39/2003, artículo 90.

EXPEDIENTE	DENUNCIADOS	IDENT.	LOCALIDAD	FECHA INCOACIÓN	CUANTÍA EUROS
ADIF 0875/ 2013/MA	ANTONIO SEBASTIAN RUANO SANTIAGO	NIF 43035595-L	CAMPANILLAS MÁLAGA	23/10/2014	200,00

Málaga, 31 de marzo de 2014.

La Jefa de Servicio de Fomento, Yolanda Florido Padial.

4 8 1 6 / 1 4

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alameda.

Expediente: 29/01/0014/2014.

Fecha: 28 de marzo de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100251012014.

Visto los textos de los acuerdos de fecha 25 de julio de 2013 y de fecha 14 de febrero de 2014 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alameda, con expediente REGCON número 29/01/0014/2014 y código de acuerdo 29100251012014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

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

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA 2013-2015

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

El presente acuerdo tiene como objeto regular las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Alameda.

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo

1. Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Alameda con la condición de personal laboral.

2. Quedarán excluidos los trabajadores y trabajadoras del Plan de Empleo Rural, los de los Cursos de Formación Ocupacional, y en general, todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuya contratación se derive directamente de la ejecución de programas subvencionados en los que los entes subvencionadores señalen otras condiciones de trabajo, que prevalecerán sobre las presentes.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Corporación en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal

1. El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2015.

2. Todos los artículos del presente convenio, tanto económicos como de cualquier otra índole, tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2013.

Artículo 4. Denuncia

Tres meses antes del 31 de diciembre de 2015 ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones del convenio colectivo de 2016, mediante denuncia formal por escrito que incluya plataforma a tal fin. Durante las negociaciones el presente convenio mantendrá su vigencia.

En caso de no mediar denuncia o no iniciarse la negociación al mes de su denuncia se prorrogará automáticamente año a año el presente convenio.

CAPÍTULO II

Comisión de vigilancia

Artículo 5. Constitución y composición

1. Se constituirá una comisión de vigilancia que estará integrada de forma paritaria por los representantes de los trabajadores y de la Corporación.

2. Dicha comisión velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

3. A las reuniones de la comisión de vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, que actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 6. Funciones, acta y conflictos

1. Las funciones de la comisión de vigilancia, son las siguientes:

- a) Interpretación del acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Las que atribuya el presente acuerdo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

2. La comisión de vigilancia se reunirá a las 48 horas de que alguna de las partes lo solicite. De cada sesión se levantará acta, en caso de discrepancia en la redacción del acta se acudirán al SERCLA para su mediación.

3. La comisión de vigilancia deberá crearse en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente convenio.

CAPÍTULO III

Calendario y jornada laboral

Artículo 7. Calendario, horario y jornada

1. El calendario laboral se negociará cada año antes del mes de abril, conforme a las jornadas que legalmente se determine.

2. El horario básico será de 7:30 a 15:30 horas con 30 minutos de descanso. El resto de horarios especiales se recogen en el anexo I.

3. El horario de verano se negociará con el calendario laboral cada año.

4. La jornada laboral básica será de 37 horas 30 minutos semanales de media en cómputo anual de lunes a viernes.

5. Los días 24 y 31 de diciembre se descansarán al 50% de la plantilla, salvo el personal de servicio obligatorio o de guardia que lo harán otro día.

6. Los trabajadores que por necesidad extraordinaria del servicio tengan que trabajar en festivo y no tengan retribuido en sus conceptos salariales dicha obligación, tendrán derecho a descansar 2 horas por cada hora trabajada.

Artículo 8. *Vacaciones*

1. Las vacaciones serán de 22 días hábiles y se disfrutarán preferentemente entre junio a septiembre, en periodos mínimos de 5 días. Se podrán solicitar fuera del periodo preferente, pudiendo alcanzar su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Si durante su periodo de disfrute de vacaciones el trabajador/a pasará a la situación de IT por cualquier causa (común o accidente laboral), las vacaciones se interrumpirán, reservando su derecho a disfrutarlas una vez desaparezca la situación de IT.

3. Antes del 1 de junio deberá elaborarse el cuadrante de vacaciones anual.

4. Los trabajadores tendrán derecho a la acumulación al periodo de vacaciones de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural.

Artículo 9. *Permisos, licencias y excedencias*

1. Los permisos serán los recogidos en los artículos 48 y 49 EBEP.

2. Las licencias de maternidad y paternidad se ajustarán a lo dispuesto en la Junta de Andalucía.

3. Se reconoce el derecho a las licencias por asuntos particulares, con reserva de puesto pero sin haberes, hasta un máximo de 2 años de duración. Dichas licencias se solicitarán con un mes de antelación a la fecha de inicio de la misma, y la reincorporación se realizará a los 30 días de haberla solicitado por escrito.

4. En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en dicha materia en la Junta de Andalucía para el personal funcionario, y subsidiariamente lo previsto en el EBEP y demás normativa aplicable.

Artículo 10. *Días festivos*

Será festivo a todos los efectos el 22 de mayo, festividad de Santa Rita de Casia, patrona de la administración local, salvo para el personal que desarrolle sus labores en centros escolares que disfrutarán el día festivo el día de los maestros, y si no fuera posible, en fecha que no estuvieran las instalaciones escolares abiertas.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo, contratación, promoción y movilidad

Artículo 11. *Plantilla*

La corporación negociará con los representantes sindicales de los trabajadores todo cambio o reestructuración de la plantilla del personal laboral.

La gestión de la plantilla se regirá por lo dispuesto por el EBEP, mediante relaciones de puestos de trabajo e instrumentos análogos.

Artículo 12. *Vacantes*

Los puestos de trabajo que queden vacantes serán cubiertos por los trabajadores de igual grupo profesional que lo soliciten. Para lo cual la corporación hará público las vacantes existentes, dando un plazo para presentar solicitudes y publicando unas bases negociadas que establezcan los requisitos a cumplir y el baremo para la selección.

Artículo 13. *Funciones de grupo profesional superior o distinta*

1. Solo podrán ejercerse funciones de grupo superior o distinta cuando así lo autorice la Corporación.

2. En estos casos se abonará la diferencia salarial de todos los conceptos retributivos durante el tiempo que dure dicha situación conforme a lo establecido en la RPT.

3. Las plazas que se desempeñen por un tiempo superior a seis meses continuados se deberán de convocar en la siguiente oferta pública de empleo y se cubrirán mediante un proceso de promoción interna.

4. Formará parte de los tribunales para la promoción un vocal designado por los representantes de los trabajadores con voz y voto.

5. No se considerará falta en ningún caso la negativa a realizar funciones distintas a las específicas de cada trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo conforme a la relación de puestos de trabajo.

Artículo 14. *Convocatorias para cubrir plazas y promoción*

1. En las convocatorias para la cobertura de plazas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, EBEP y demás disposiciones legales aplicables.

2. Las plazas que queden vacantes se ofertarán a promoción interna conforme a la legislación vigente.

Artículo 15. *Ingreso de nuevo personal*

1. El ingreso del personal laboral se hará mediante procesos de oposición, concurso o concurso-oposición, conforme a lo previsto en el EBEP.

2. Las pruebas de selección serán aprobadas por la Corporación y elaboradas por una comisión en la que estarán presentes los representantes de los trabajadores.

3. En ningún caso se podrá utilizar la contratación temporal para cubrir puestos de trabajo estables y/o recogidos en el relación de puestos de trabajo.

4. La corporación solo podrá recurrir a la contratación temporal para puestos de carácter específicamente temporal, siempre que dichas tareas no puedan ser realizadas por puestos de trabajo permanentes. También se podrá recurrir a la contratación temporal en casos extraordinarios e imprevisibles y por vacaciones.

5. Se realizará esta contratación conforme a la legislación vigente, mediante pruebas selectivas objetivas, de acuerdo con los principios de mérito y de capacidad, con la debida publicidad y utilizando procedimientos ágiles que permitan una rápida resolución.

6. Formará parte de los tribunales de ingreso o contratación un vocal designado por los representantes de los trabajadores con voz y voto.

Artículo 16. *Personal eventual*

1. Para los casos de contratación de personal de confianza o de asesores se contemplará la figura del funcionario eventual o personal directivo.

2. La corporación no asignará el carácter de plaza de confianza a ningún puesto de trabajo de la plantilla de personal laboral.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene y seguros

Artículo 17. *Seguridad, higiene y adecuación de puesto*

1. Se constituirá el comité de seguridad y salud laboral, integrado de forma paritaria entre la corporación y los representantes de los trabajadores.

2. La corporación facilitará en los meses de enero y junio la ropa de trabajo, así como cuando corresponda facilitará los epi necesarios para cada puesto de trabajo.

3. La corporación se obliga a tomar las medidas adecuadas para que todos sus trabajadores pasen al menos cada año un reconocimiento médico, dentro de la jornada laboral.

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

5. Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del convenio, con la participación de los delegados de prevención (o comité de seguridad o salud) que propondrá la aprobación de la adecuación. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Artículo 18. Seguro de vida y accidentes

La corporación contratará una póliza de seguro de vida y accidentes asegurando a sus trabajadores en activo con la siguiente cobertura:

Jubilación por invalidez	42.000,00 €
Fallecimiento en activo	42.000,00 €

Artículo 19. Suspensión por privación de libertad

En el caso de la detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, siempre que con posterioridad resulte absuelto o sea archivada la causa sin sanción alguna. En tales supuestos, el trabajador percibirá las retribuciones que le corresponda como si hubiera estado trabajando de forma normal, no teniendo derecho a las mismas en el caso de ser condenado o considerado culpable.

Artículo 20. Inhabilitación

En caso de retirada del permiso de conducir a un conductor, cuyas tareas principales sean el manejo de vehículos o maquinaria, se le destinará a otro puesto de trabajo o función dentro del Ayuntamiento por el tiempo en el que se encuentre en dicha situación. Una vez recuperado dicho permiso se le reintegrará a su puesto de trabajo.

Durante el periodo de inhabilitación no se practicará merma alguna en las retribuciones, siempre que ello no se produzca como consecuencia del consumo de alcohol, drogas u otras sustancias análogas.

CAPÍTULO VI

Prestaciones socio-económicas

Artículo 21. *Ámbito, ayuda por natalidad, enfermedad y otros*

1. Tendrán derecho a solicitar las siguientes prestaciones todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Alameda comprendidos en el artículo 2, que tengan un contrato o trabajen más de 3 meses al año, y la prestación será proporcional al tiempo trabajado durante el año al que se imputa la prestación.

2. Habrá las siguientes prestaciones:

- A) Natalidad: La corporación abonará la cantidad de 125,00 € en concepto de natalidad por cada hijo o hija de los trabajadores.
- B) Enfermedad: Se complementará las prestaciones que perciba el trabajador o trabajadora por IT hasta los límites establecidos por la legislación.
- C) Anticipos: Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 3000,00 €, a devolver en 25 meses. Para la concesión de los anticipos será condición la existencia de fondos en una bolsa que se creará al efecto y que el ayuntamiento dotará anualmente con al menos 12.000,00 €. En caso de peticiones urgentes la comisión de vigilancia determinará la procedencia o no del anticipo, incluso sin bolsa disponible. En el resto de los casos los préstamos se concederán por orden de antigüedad en la solicitud.
- D) Ayudas médico-farmacéuticas: Los trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias tanto para ellos, como para sus cónyuges o hijos con derecho a protección familiar. Estas ayudas consistirán en abonar el importe de las facturas por la cor-

poración con los límites máximos que a continuación se relacionan:

LENTILLAS	100,00 €
GAFAS MONTURA	60,00 €
GAFAS CRISTALES GRADUADOS	45,00 € POR CRISTAL
APARATO DENTAL COMPLETO	350,00 €
APARATO DENTAL PARCIAL	200,00 €
IMPLANTES DENTALES	350,00 € POR PIEZA
EXTRACCIONES	45,00 €
EMPASTES	50,00 €
PLANTILLAS ORTOPÉDICAS	40,00 €
CALZADO ORTOPÉDICO	70,00 €
MULETAS	60,00 € CADA UNIDAD
FAJAS ORTOPÉDICAS	60,00 €
AUDÍFONOS	350,00 €

En el caso de vehículo discapacitados, la corporación abonará su valor o, en su caso, la parte no subvencionada por otro organismo o entidad.

Todas las prestaciones antes reseñadas se computarán de forma anual y con el límite por trabajador de 350,00 €. Se exceptúan las monturas de gafas que será cada dos años y el aparato dental completo, que será cada 5 años.

Con respecto a las ayudas referentes a los cónyuges para solicitarlas la renta familiar no deberá superar los 9.000,00 €/año por miembro de la unidad familiar.

Artículo 22. Ayuda escolar

Para los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán en el mes de octubre de cada año en concepto de ayuda escolar las cantidades que continuación se relacionan, siempre y cuando la renta familiar no supere los 14.000,00 €/año por miembro de la unidad familiar:

- A) Guardería: Según recibo hasta 30,00 € mensuales por hijo.
- B) Primaria: La cantidad de 100,00 € anuales por hijo.
- C) Secundaria: La cantidad de 150,00 € anuales por hijo.
- D) Superiores: La cantidad de 250,00 € anuales por hijo.

Artículo 23. Ayuda por fallecimiento

En caso de que un trabajador o trabajadora falleciera antes de la jubilación se entregará al cónyuge, pareja de hecho registrada, hijos o a quién el trabajador hubiese determinado como beneficiario la cantidad de 600,00 €.

Artículo 24. Ayuda por matrimonio

El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de ayuda por matrimonio la cantidad de 300,00 €.

Artículo 25. Premio a la permanencia

El trabajador o trabajadora recibirá en el momento de su jubilación, en cualquiera de sus modalidades, la cantidad de 100,00 € por año de servicio prestado en el Ayuntamiento de Alameda.

Artículo 26. Jubilación voluntaria anticipada

Aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente con la antelación máxima que permita la ley percibirán la cantidad de 300,00 € por cada año computable a efectos de jubilación.

Artículo 27. Asistencia jurídica a los trabajadores

1. El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualesquiera de los procedimientos, tanto civiles, penales como administrativos, que se les incoe por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, El Ayuntamiento se hará

cargo de todos los gastos que se produzca, incluso de las fianzas que se soliciten.

2. Para tener derecho a la protección anterior se requerirá que en tales actuaciones no se hubieren causado dolosamente daños o perjuicios a los bienes o derechos del Ayuntamiento.

3. En el caso que un trabajador o trabajadora dependiente del área de seguridad sea requerido por un tribunal o administración por acto derivado del servicio se exigirá la presencia de un abogado o asesor jurídico, el cuál tendrá la obligación de asesorar y acompañar al trabajador o trabajadora ante los mismos.

4. La corporación asesorará convenientemente en derecho a todos sus trabajadores en relación con el ejercicio de funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidades civiles o penales, en evitación de las actuaciones y procedimientos a las que se han hecho antes mención.

5. Dicha asistencia antes citada abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la corporación sus vehículos personales.

CAPÍTULO VII

Formación y promoción profesional

Artículo 28. *Cursos de formación y plan de formación*

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

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

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

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

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

La asistencia a cursos no incluidos en el Plan de Formación será dictaminada previamente por la comisión. En cualquier caso, la comisión de formación recibirá la información sobre los permisos concedidos para la asistencia a dichos cursos. Asimismo la comisión propondrá las medidas oportunas para posibilitar el mejor desarrollo y aprovechamiento de los cursos de formación que se impartan, incluida la modificación de la compensación horaria que fuera precedente.

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

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

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva, régimen disciplinario y garantías

Artículo 29. *Derechos y garantías sindicales*

A) Los delegados y delegadas y las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. A ser informados previamente de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales.
2. A la asistencia a cuantas comisiones se formen cuando traten de temas de personal o que afecten a los mismos.
3. A plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.
4. A participar en la confección y desarrollo de la oferta pública de empleo y sus bases.

B) Los delegados y delegadas de personal y de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se abra expediente disciplinario a uno de sus miembros, sin perjuicio de los derechos del trabajador o trabajadora.
2. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical y de representación.
3. Cuando se tenga que realizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado/a o representante sindical, este será el último de los de entre su grupo en ser afectado en dicho cambio, salvo que no quiera hacer uso de su derecho expresamente.
4. Las horas sindicales se podrán acumular en una bolsa anual las horas sindicales de los distintos delegados/as por manifestación expresa de los mismos. De dicha bolsa se podrá ir solicitando el disfrute de horas sin límite mensual pero sin que en el cómputo anual supere el crédito total disponible.
5. No se computarán a efectos de horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación ni las empleadas en mesas de negociación.
6. Cada sección sindical tendrá derecho a elegir y hacerse representar por un delegado/a sindical con los mismos derechos, garantías y competencias de los delegados de personal.
7. En las instalaciones del Ayuntamiento se dispondrá de un tablón sindical en lugar visible y de dimensiones adecuadas.
8. Los delegados/as conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión al órgano sancionador y podrán realizar alegaciones.
9. En general se estará a lo dispuesto en la LOLS, Estatuto de los trabajadores y el EBEP.
10. Las secciones sindicales deberán ser constituidas legalmente a los efectos de ser reconocidas por el Ayuntamiento, conforme a los estatutos de cada central sindical y legislación vigente.

Artículo 30. *Asambleas*

Los trabajadores tienen derecho a seis horas mensuales para la realización de asambleas en horas de trabajo. La celebración de asambleas se solicitará con 24 horas de antelación indicando el orden del día.

Artículo 31. *Régimen disciplinario*

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de las faltas será conforme al EBEP y al RDL 781/86 o el que lo sustituya.

Artículo 32. *Despido improcedente*

En caso de que un trabajador/a fuese despedido y dicho despido fuera declarado improcedente por la jurisdicción laboral, será el

trabajador/a afectado el que opte entre la readmisión en su puesto de trabajo o la percepción de la indemnización correspondiente.

CAPÍTULO IX

Régimen retributivo

Artículo 33. *Revisión salarial*

La revisión salarial de todas los conceptos salariales se realizará conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos del Estado de cada año.

Artículo 34. *Conceptos salariales*

1. Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base: Conforme a los grupos de clasificación previstos en el EBEP.
- b) Antigüedad: Se abona por trienios conforme a los valores establecidos para grupo conforme a la LGP de cada año.
- c) Complemento de destino: Conforme al nivel de cada puesto de trabajo según la RPT.
- d) Complemento específico: Conforme a las condiciones de cada puesto reconocidas en la RPT.
- e) Complemento de productividad: Retribuirá el especial rendimiento, interés o iniciativa de cada trabajador o trabajadora, en el marco de un programa de productividad negociado y aprobado en el ayuntamiento.
- f) Pagas extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, en junio y diciembre por un importe del 100% de las retribuciones mensuales.

Artículo 33. *Ayuda familiar*

La corporación se compromete a dar una ayuda de hasta 150,00 € al mes durante un año a aquellos empleados o empleadas que tenga ellos o familiar hasta segundo grado a su cargo reconocida una discapacidad del 66% o más.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

Se podrán realizar horas extraordinarias cuando el servicio lo requiera, informando a la representación de los trabajadores de dicha necesidad.

Las horas extraordinarias autorizadas serán compensadas con horas de descanso en proporción de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

También se podrán abonar dichas horas extraordinarias siendo el valor de la hora extraordinaria el doble de la normal, que es el resultado de dividir por 150 la retribución bruta de un mes del trabajador.

Artículo 35. *Turnos partidos, nocturnidad y guardias*

1. Todo trabajador o trabajadora que no tengan valorada la jornada partida y que eventualmente y de forma transitoria realice su trabajo en jornada partida recibirá mientras dure dicha situación provisional una gratificación del 10 % del sueldo base por mes.

2. Aquellos trabajadores que no tengan valorada la nocturnidad y que de forma eventual y transitoria realicen su trabajo en turno de noche recibirán una gratificación de 35,00 € por noche de servicio.

3. Estas situaciones serán eventuales sin carácter de continuidad, esporádicas por situaciones imprevistas.

4. El personal de servicios operativos que realicen guardias en las condiciones establecidas en el anexo I, percibirán la cantidad de 800,00 € por mes que se dividirán en proporción al tiempo de guardia entre los que las realicen.

Artículo 36. *Dietas y locomociones*

1. Se abonará a los trabajadores que realicen desplazamientos fuera del término municipal en comisión de servicios y cuando haya terminado su jornada laboral la cantidad de 15,00 € en concepto de

media dieta. Si la duración del desplazamiento superará las 12 horas se abonará una dieta completa de 26,67 €.

2. En los casos en que un trabajador o trabajadora utilice su vehículo para el desarrollo de su trabajo y haya sido autorizado para ello, se abonarán 0,19 € por kilómetro.

CAPÍTULO X

Conflictos colectivos

Artículo 37. *Mediación, arbitraje y conciliación*

1. Cualquier conflicto colectivo, incluido el supuesto del artículo 82. 3. Estatuto de los Trabajadores, que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la comisión del convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

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

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

CAPÍTULO XI

I g u a l d a d

Artículo 38. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

1. Las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a constituir en el seno de la comisión de vigilancia e interpretación la comisión de igualdad con el fin de:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Negociar planes de igualdad en la empresa. En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.
- Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación. Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.
- Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación,

aplicación y seguimiento será realizado por la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo en la forma y composición de que se dote para ello.

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

DISPOSICIONES

Disposición transitoria primera. Empleo y estabilidad

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

Sin menoscabo de los principios que deben regir la selección de personal en las administraciones públicas, es un objetivo claro de las partes firmantes del presente convenio colectivo la transformación del empleo temporal en empleo estable, seguro y cualificado con el consiguiente aumento de la calidad del empleo. Para ello anualmente se efectuará un estudio por las partes firmantes de este convenio de la temporalidad en la contratación de la corporación, la necesidad real y efectiva de dicha eventualidad y la necesidad de que se produzca el proceso de estabilidad del empleo estructural.

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

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

Disposición adicional primera. Encadenamiento de contratos

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

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

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

Disposición adicional segunda. Mejoras legislativas

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

Disposición adicional tercera. Valoración de puestos de trabajo

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

Disposición adicional cuarta. Asesores

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

Disposición adicional quinta. Subcontratas

La corporación se compromete a no hacer uso de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social, y no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

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

Disposición adicional sexta. Condiciones *ad personam*

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

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

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

Disposición adicional séptima. Titularidad del servicio

Los trabajadores afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

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

Disposición adicional octava. Protección contra la violencia de género

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

Disposición adicional novena. Ampliación del permiso de paternidad

Se ampliará de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en este convenio hasta alcanzar el objetivo que marque la ley para cada año.

Disposición adicional décima

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

Disposición adicional undécima

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

Disposición adicional duodécima

A todos los efectos del presente convenio disfrutarán de los mismos derechos que los matrimonios las parejas de hecho.

Disposición adicional treceava

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirá un día de permiso en ese año por cada festividad no sustituible, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

Disposición final

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

ANEXO I

Acuerdo sobre regulación guardias de los servicios operativos

En razón a la competencia de auto organización del Ayuntamiento de Alameda otorgada por el artículo 4. 1 a) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, se diseña un sistema de guardias para el personal de los servicios operativos y se acuerda con la representación de los trabajadores las siguientes condiciones:

I. CONDICIONES DE LAS GUARDIAS: Las guardias comenzarán los lunes a las 8:00 horas y finalizarán a las 8:00 horas del siguiente lunes, siendo la duración total de la guardia de 7 días, estando el trabajador o trabajadora de guardia obligado durante ese periodo a estar localizable las 24 horas del día.

Comprenderá todos los trabajos surgidos en periodos no laborales (fines de semana, festivos, Navidad, Semana Santa, Romerías y ferias entre otros eventos) que consistan en averías urgentes relacionadas con el saneamiento, suministros y otros servicios básicos que deba prestar el Ayuntamiento, así como los entierros e imprevistos que encomiende la Alcaldía.

Cualquier otro trabajo no comprendido en los anteriores queda excluido del servicio de guardia, y si se realiza tendrá la consideración de horas extras.

En el caso que el operario de guardia necesite ayuda, los operarios requeridos a tal fin se les pagarán las horas extras dobles.

ANEXO II

Acuerdo sobre el permiso de lactancia

I. ALCANCE

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

II. ÁMBITO

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

III. PROPÓSITO

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

IV. FINALIDAD

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

V. PROCEDIMIENTO

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

- a) Corresponderá a el/la trabajador/a la elección del sistema de disfrute del periodo de lactancia. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de comienzo de disfrute.
- b) El permiso se podrá disfrutar de cualquiera de las siguientes maneras:
 - A razón de una hora de reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla doce meses, según contempla el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Cuatro semanas de permiso retribuido consecutivas a la reincorporación de la madre a su puesto de trabajo tras el permiso por maternidad, o vacaciones disfrutadas a continuación de producirse el alta.
 - Dos semanas de permiso retribuido consecutivas y 24 semanas consecutivas de hora de ausencia del trabajo por lactancia, pudiéndose alternar el orden de disfrute de los permisos.
- a) Estos permisos se verán reducidos en la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto.

ANEXO III

(Transcripción de los artículos 48 y 49 del EBEP a los efectos del artículo 9.1.)

Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, tres días.
- l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

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

- a) **PERMISO POR PARTO:** Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar

por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

- b) **PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE:** Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) **PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO:** Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

d) **PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA:** Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

e) **PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:** El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario,

solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

ANEXO IV

(Transcripción acuerdo sobre conciliación vida personal, familiar y laboral de la Junta de Andalucía)

Permisos retribuidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. **PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA O CUIDADO DE HIJO O HIJA MENOR DE DIECISÉIS MESES**

Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

2. **PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO**

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, podrá concederse permiso de un día, que será de dos días si el traslado tuviera lugar a otra localidad y de tres días si supusiera cambio de provincia.

3. **PERMISO POR PARTO**

Las empleadas públicas tienen derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las empleadas públicas podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

4. **POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los funcionarios concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

5. PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave menores de edad o mayores que convivan con sus progenitores

En caso de enfermedad grave distinta del cáncer, tendrá la consideración de “ingreso hospitalario de larga duración” también la continuación del tratamiento o cuidado del hijo o hija tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

La Administración de la Junta de Andalucía iniciará los trámites correspondientes para el desarrollo reglamentario de los casos en que esta reducción podrá ser acumulada en jornadas laborales completas, los supuestos en los que es aplicable, los criterios para la valoración de documentos que se aporten, los porcentajes de reducción de jornada retribuida que deban concederse por encima del mínimo legal del 50% y los supuestos en los que la continuación del tratamiento o el cuidado del hijo o hija en el domicilio pueden considerarse continuación del ingreso hospitalario de larga duración al requerir los cuidados directos, continuos y permanentes.

Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral

1. El personal empleado público que tengan a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

2. El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Asimismo, quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4. El personal empleado público tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

6. En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Permisos no retribuidos

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a siete días naturales, ni superior a tres meses. Dichos permisos le serán concedidos por la Consejería u organismo al que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.

2. Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

- Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.
- Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.
- Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3. El empleado público, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

4 7 5 3 / 1 4

SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, AUTORIZANDO LA CONSTRUCCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial a petición de Endesa Distribución Eléctrica, SLU, solicitando autorización y aprobación del proyecto de la instalación eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios establecidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico (BOE 27-12-13), el Título VII del R. D. 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE de 27-12-00), por el que se regula el procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica (de aplicación conforme a la disposición transitoria primera de la Ley del Sector Eléctrico antes citada).

Esta Delegación Territorial, por delegación otorgada mediante Resolución de 23 de febrero de 2005 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (BOJA de 28-03-05),

Ha resuelto: Autorizar a Endesa Distribución Eléctrica, SLU, para la construcción y aprobar el proyecto de la instalación eléctrica cuya finalidad y principales características técnicas y condiciones son las siguientes:

Finalidad: Reforma del CD “Remedios” y regularización administrativa de la línea de media tensión existente entre los CD “Remedios” y “Lavadero”, para distribución de energía eléctrica.