



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE ALBAIDA DEL ALJARAFE

Expediente: 41/01/0014/2023

Fecha: 10/02/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ

Código 41101232012023.

VISTO el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe (cod 41101232012023), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2024.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe (cod 41101232012023), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2024.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALBAIDA



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

CONTENIDO

PREÁMBULO.....	4
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	6
Artículo 1. Ámbito funcional.....	6
Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.....	6
Artículo 3. Vinculación de lo pactado.....	6
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	8
Artículo 4. Organización del trabajo.....	8
Artículo 5. Periodo de prueba.....	8
Artículo 6. Clasificación de los trabajadores.....	9
Artículo 7. Clasificación Profesional.....	9
Artículo 8. Comisión Paritaria.....	14
Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.....	15
Artículo 10. Trabajos de superior categorías.....	15
Artículo 11. Ingreso en la plantilla y selección de personal.....	16
Artículo 12. Formación.....	17
Artículo 13. Promoción interna.....	17
CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.....	20

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Artículo 14. Retribuciones.....	20
Artículo 15. Horas extraordinarias.....	23
Artículo 16. Dietas.....	24
CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS.....	25
Artículo 17. Jornada laboral.....	25
Artículo 18. Vacaciones.....	27
Artículo 19. Permisos retribuidos.....	28
Artículo 20. Permisos no retribuidos.....	32
CAPÍTULO V. CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	33
Artículo 21. Protección a la maternidad.....	33
Artículo 22. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.....	33
Artículo 23. Lactancia.....	38
Artículo 24. Excedencia por cuidado de menores.....	38
Artículo 25. Excedencia por cuidados geriátricos.....	39
Artículo 26. Excedencia por violencia de género.....	40
Artículo 27. Excedencia por actividad terrorista.....	40
CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.....	41
Artículo 28. Aplicación.....	41
Artículo 29. Garantías.....	41
Artículo 30. Seguro de vida.....	41
Artículo 31. Complemento de Incapacidad Temporal.....	41
Artículo 32. Uniformes.....	42
Artículo 33. Anticipos reintegrables.....	42
Artículo 34. Ayudas sociales.....	42
Artículo 35. Complemento de productividad.....	42
CAPÍTULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.....	43
Artículo 36. Aplicación.....	43

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	44
Artículo 37. Regulación.....	44
Disposición Adicional Primera.....	44
Disposición Transitoria Primera.....	44
Disposición Transitoria Segunda.....	44
Disposición Transitoria Tercera.....	45
ANEXO I. ROPA DE TRABAJO.....	46



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es voluntad de las partes que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo del personal laboral, los Sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de Albaida, UGT, CCOO y la Corporación municipal del Ayuntamiento de Albaida, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento de Albaida hacer frente a los gastos de personal con porcentajes muy importantes del presupuesto global, por lo cual tienen muy presentes los elevados costes que soporta el Ayuntamiento, así como las necesidades de mejorar en la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los empleados municipales que compagine, en la medida de lo posible, el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Por lo que tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con la mayoría de los representantes de los empleados municipales a los entendimientos que a continuación se articulan:

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALBAIDA

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres está basada en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personas».

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en las mismas condiciones en que fueron reconocidas.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él. Todo ello, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 3.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

Este Convenio se prorrogará tácita y anualmente, y podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Artículo 3. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el caso de que fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente en cualquiera de sus preceptos, este Convenio mantendrá su eficacia en el resto del articulado no afectado, sin perjuicio de la nueva negociación de los preceptos anulados o modificados, y siempre manteniéndose el equilibrio entre los acuerdos alcanzados entre las partes negociadoras.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales de mutuo acuerdo para la modificación de alguno/s de sus contenidos con el fin de adaptarlo a las condiciones en las que se desarrolle la actividad local. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la Administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.
- Vigilancia y control del absentismo.
- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquéllos.

Artículo 5. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal una vez cumplidos los requisitos legales, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, en función de la labor a realizar será la siguiente, observándose, en todo caso, los límites previstos en la norma:

- Técnicos Superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de Personal: Un mes

Artículo 6. Clasificación de los trabajadores.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se clasifica en fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Relación de Puestos de trabajo:

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.
- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
- Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas.

Artículo 7. Clasificación Profesional

1. El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se establece en el presente convenio por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.
 - a) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral, tanto fijos como temporales. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto, con las reservas de cada puesto de trabajo.
 - b) Los grupos profesionales en que se distribuye la clasificación profesional del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe son:

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

- A) Grupo profesional Administrativo y Técnico. Incluye las siguientes aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Redacción de informes, elaboración de proyectos, calificación ambiental, supervisión de obras. Gestión del Departamento de Personal y Recursos Humanos, gestión de la micro-informática y telecomunicaciones entre y de las dependencias municipales, administrador de servidores y programas. Información, asesoramiento y tramitación de proyectos e iniciativas de desarrollo local. Gestión tributaria y catastral, impuestos. Gestión padrón municipal de habitantes, procesos electorales, junta local de seguridad, relaciones ayuntamiento-juzgado, negociado de multas. Control agenda Alcaldía, atención al público, preparación y organización del correo postal, registro de documentos. Gestión de todas las licencias de competencia municipal. Planificación, diseño y gestión de los servicios de información general y bibliográfica, servicios de acceso al document0, servicio automatizados y electrónicos de la biblioteca. Catalogación y clasificación de los fondos bibliográficos.

Titulaciones.

- Grupo A. Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, o similar. Correspondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1º del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico.C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

- B) Grupo profesional Educación. Incluye las siguientes aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Atención psicológica y educativa directa a alumnos. Colaboración con el profesorado en la prevención y detección de problemas. Desarrollar las actividades previstas en el plan de orientación y de acción tutorial . Controlar el proceso educativo y de aprendizaje de

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

los mitos. Apoyo en la programación, desarrollo y evaluación de las actividades infantiles, la adquisición de hábitos, normas y rutinas, así como aquellas actividades destinadas a favorecer la integración social. Atención del nitro, ocupándose de su higiene personal, alimentación. Asistencia de la maestra.

Titulaciones

- Grupo A. Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, o similar. Correspondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1º del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto.
 - Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
 - Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico.C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- C) Grupo profesional Área Social. Incluye las siguientes aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Intervención y evaluación psicológica, Colaboración, derivación y seguimiento de casos. Elaboración de proyectos. Asesoramiento psicológico. Prevención y apoyo en casos de colectivos vulnerables Servicio de información, valoración y orientación dirigido a la población en general. Solicitud, tramitación y justificación de solicitudes. Puesta en marcha de programas, estudio de casos. Elaboración de Informes Psicosocioeducativos, Elaboración y coordinación de programas. Diseñar, dirigir, coordinar, dinamizar, implementar y evaluar programas, proyectos, acciones, planes y estrategias. Atención personal, fomento de la máxima autonomía y atención en domicilio de personas dependientes.

Titulaciones.

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, o similar. Co-

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

respondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1º del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
 - Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- D) Grupo profesional Obras y Servicios. Incluye las siguientes aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, con un a/ro grado de dependencia que requieren normalmente esfuerzo físico y atención. También se incluyen en este grupo los trabajadores que dan instrucciones al personal a su cargo, ordenan las funciones, controlando el cumplimiento de las tareas y evaluando el resultado. No necesitan de formación específica.

Titulaciones.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Correspondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto
 - Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- E) Grupo profesional Cultura y Deportes. Incluye las siguientes aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Confeción y ejecución de Programas Municipales de Cultura realizando su seguimiento y evaluación. Redacción presentación de proyectos culturales a las distintas convocatorias de subvenciones ofertadas por las diferentes administraciones públicas. Difusión del patrimonio del municipio a colectivos que lo demanden. Organizar, coordinar gestionar el área de deportes, tramitación de subvenciones y tasas.

Titulaciones.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Correspondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1º del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico.C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

a) Dentro de los distintos grupos profesionales del personal laboral que presten sus servicios al Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe, la realización de las concretas tareas asignadas al grupo correspondiente se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso o conocimientos requeridos para su promoción, en los siguientes Grupos Económicos:

Grupo A. Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, o similar. Correspondiendo el grupo A1 para las titulaciones exigidas en el artículo 169.2.a), párrafo 1' del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, más los siguientes títulos: Arquitectura Superior, Ingeniería Superior, Psicología y Medicina. Y correspondiendo el grupo A2 para el resto.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico o certificado de profesionalidad de nivel 3 que acredite la cualificación profesionalmente. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria o certificado de profesionalidad nivel 2 que acredite la cualificación profesionalmente.

Grupo D. Aquellos que cuenten con el Graduado Escolar o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la educación secundaria obligatoria, o

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

ya hubieren ingresado a prestar servicios en el Ayuntamiento en el pasado, sin sumisión a las actuales exigencias de titulación.

Grupo E. Aquellos que realicen tareas sin cualificación, encuadrados en el grupo profesional de obras y servicios, estrictamente adscritos a planes de empleo con destino a trabajadores agrícolas, como Garantía de Rentas y Plan de Fomento del Empleo Agrícolas y similares

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Ayuntamiento y de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.

Será presidida por el Concej/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el del Ayuntamiento.

Para garantizar la proporcionalidad de la representación sindical en la mencionada Comisión Paritaria, el voto emitido por cada representante de las distintas organizaciones sindicales será ponderado, tomándose en consideración para tal efecto, los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral del Ayuntamiento, así como los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa de Negociación.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- e) La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones previstas por la Ley.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación que en su caso se apruebe, queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal laboral o eventual.

Artículo 10. Trabajos de superior categoría.

1. En los casos en que el Ayuntamiento tenga necesidad de asignar tareas o funciones de superior categoría, por razones técnicas u organizativas, se estará a lo dispuesto en el art. 39 del TRET sobre movilidad funcional. En tal supuesto, el Ayuntamiento deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal de los trabajadores.
2. A fin de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.
3. No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.
4. La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución, con un máximo de dos años.



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

5. A todo trabajador que realice un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de la Delegación de Personal y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Artículo 11. Ingreso en la plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de concurso, oposición o concurso- oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por personal interino o por personal contratado temporalmente, siguiendo los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa serán informadas respecto a lo reseñado anteriormente.

Lo dispuesto en el presente precepto es sin perjuicio de las limitaciones que pudieran preverse en las leyes presupuestarias.

Artículo 12. Formación.

1. El Ayuntamiento promocionará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo y las legítimas aspiraciones del personal laboral. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.
2. El Ayuntamiento podrá enviar al personal laboral a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y su trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

3. El trabajador/a podrá solicitar la asistencia a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos, correspondiendo al Área de Personal la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de los servicios, oído el responsable del servicio.

4. Las horas lectivas de los cursos serán consideradas como horas de trabajo, siempre que la realización del curso haya sido aprobada por el Ayuntamiento y se presente el correspondiente certificado de aprovechamiento del curso o similar. A estos efectos, el personal laboral habrá de solicitar la aprobación municipal correspondiente y expresa con la antelación necesaria, debiendo la Corporación seguir en cuanto a su otorgamiento criterios de formación continua y relación con la prestación laboral de la persona solicitante. Las horas lectivas serán consideradas como horas extraordinarias si se celebran fuera de la jornada laboral habitual, y se abonarán igualmente los desplazamientos, dietas y matrículas, en su caso.

Artículo 13. Promoción interna.

Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo del personal, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente convenio, el Ayuntamiento garantizará la promoción interna de entre los empleados públicos que cumplan con los requisitos de cada convocatoria.

Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo que acredite una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción. Cuando la legalidad lo permita, los empleados públicos que carezcan de título exigido o equivalente podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos.

La promoción para las categorías profesionales se hará, con carácter general, por el sistema de concurso o concurso-oposición. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el poseer la titulación exigida para el grupo profesional y puesto de trabajo concreto.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Igualmente, también se podrán llevar a cabo promociones a puestos de trabajo de un nivel superior dentro del mismo grupo profesional, mediante la superación de cursos de formación específicos convocados al efecto.

1. En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, que se produzcan en el Ayuntamiento, se ofertaran preferentemente por el sistema de promoción interna, que podrá ser verticalmente consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, y/o por promoción horizontal consistente en el acceso del mismo grupo profesional.

2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

3. En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Grupo de origen.

4. Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores fijos que hayan pertenecido a esta categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:
 - a) Sean del mismo grupo y nivel.
 - b) Sean del mismo grupo y distinto nivel.
 - c) Sean de distinto grupo.

5. La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo el Comité de Empresa.

6. El Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

7. Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

8. Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos en las correspondientes áreas funcionales. Las convocatorias de promoción se efectuarán mediante concurso, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

9. En el concurso se valorarán los méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

10. El Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este convenio.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe estarán compuestas por las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias, todas ellas de carácter consolidable.

2. Serán Retribuciones Básicas las siguientes:

- a) Salario Base.

Cada trabajador percibirá, como salario base, el que corresponda al Grupo Económico en el que se encuentre la titulación exigida para el puesto que ocupa, en relación con el Grupo Profesional al que esté adscrito su puesto, de acuerdo con el cuadro siguiente donde se detallan las cuantías brutas mensuales a jornada completa:

GRUPO ECONÓMICO	GRUPO PROFESIONAL SOCIAL	GRUPO PROFESIONAL ADMINISTR. Y TÉCNICO	GRUPO PROFESIONAL OBRAS Y SERVICIOS	GRUPO PROFESIONAL EDUCACIÓN	GRUPO PROFESIONAL DEPORTES
-----------------	--------------------------	----------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	----------------------------

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

GRUPO EC-NÓMICO A1	1.609,68 €	1.576,11 €	1.773,74 €	1.394,99 €	1.342,37 €
GRUPO EC-NÓMICO A2	1.438,04 €	1.350,27 €	1.523,75 €	1.116,27 €	1.195,35 €
GRUPO EC-NÓMICO C1	1.324,06 €	997,06 €	1.279,23 €	1.026,55 €	1.100,55 €
GRUPO EC-NÓMICO C2	1.256,49 €	900,22 €	974,07 €	952,67 €	1.019,76 €
GRUPO ECONÓMICO D	1.039,8€	820,52 €	788,76 €	900,37 €	886,99 €
GRUPO EC-NÓMICO E	- €	- €	733,74 €	- €	- €

b) Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo Económico y Grupo Profesional se establece en el cuadro que se recoge en este convenio. El trienio se devengará mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

No obstante lo anterior, no se reconocerá ningún trienio con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo. En relación con el personal municipal que ya preste servicios al momento de su entrada en vigor y tenga una antigüedad en el Ayuntamiento superior a los tres años, devengará desde el primer mes un trienio que se entenderá cumplido el día de la entrada en vigor del convenio, a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, en relación con el devengo de sucesivos trienios.

El cuadro económico de los trienios será el que sigue:

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
	Area Social	Administrativo y Técnico	Obras y Servicios	Educación	Cultura y Deportes
Grupo Económico A1	47,67€	47,67	47,67	47,67	47,67
Grupo Económico A2	38,88€	38,88€	38,88€	38,88€	38,88€
Grupo Económico C1	29,43€	29,43€	29,43€	29,43€	29,43€
Grupo Económico C2	20,03€	20,03€	20,03€	20,03€	20,03€
Grupo Económico D	15,08€	15,08€	15,08€	15,08€	15,08€

3. Serán Retribuciones Complementarias las siguientes:

Plus de Peligrosidad.- El personal adscrito al Grupo Profesional de Obras y Servicios percibirá un complemento salarial de 266,26€ a jornada completa, cualquiera que sea su Grupo Económico, en atención al especial riesgo que para su integridad física supone la prestación de servicios en la calle. En caso de que el trabajador no preste servicios a jornada completa, el plus se reducirá de forma proporcional a su jornada.

Asimismo, podrán preverse a través de este convenio y previa negociación colectiva expresa, otros complementos o pluses salariales específicos, que en el caso del personal adscrito al Grupo Profesional de Obra y Servicios serán acumulables al anterior, que retribuyan una especial responsabilidad en la prestación laboral, o

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

condiciones de trabajo específicas ajenas al resto de puesto de trabajo de igual grupo profesional y/o grupo económico, o cualquier otro concepto subsumible en el artículo 24 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, pero que no estén valoradas de forma específica en el complemento de puesto de trabajo; tales como:

Plus de Disponibilidad. - Debido al carácter público de los servicios que presta la Corporación Municipal, se establece un plus de disponibilidad que en cuantía de 263,10€ brutos mensuales percibirán los trabajadores que sean designados por el Ayuntamiento como compensación económica por estar habitual e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones. La percepción de este plus es incompatible con la retribución fijada para las horas extraordinarias e indemnización por festivos (artículo 15 del Convenio Colectivo). Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente de este Plus.

Estos complementos acumulables al complemento de puesto de trabajo serán objeto de percepción por el trabajador que ocupe el puesto de trabajo al que se asigne la circunstancia que los motiva, y durante el periodo en que efectivamente tengan tal condición.

La percepción por el trabajador de pluses salariales en ningún caso supondrá incremento del Complemento Personal Transitorio a que se refiere la Disposición Transitoria Primera, en el supuesto de que el trabajador sea acreedor del mismo. En ese caso, supondrá disminución de la cuantía económica de aquél.

4. Complemento de Productividad: El especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe desempeñe el puesto de trabajo, se retribuirá a través del correspondiente complemento de productividad, que se cuantificará y valorará conforme a criterios objetivos. Previa negociación con los representantes de los empleados públicos, anualmente se fijará en los Presupuestos Generales del Ayuntamiento la cuantía global de la partida presupuestaria destinada a la retribución del complemento de productividad, que distinguirá la cantidad prevista como máximo anual para el personal funcionario y máximo anual para el personal laboral; debiendo respetar los límites proporcionales contenidos en el artículo 7.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, o norma que lo sustituya. La fijación de los criterios de cuantificación y valoración para la asignación individualizada del complemento de productividad no podrá superar en

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

cuantía global los límites presupuestarios fijados conforme a lo indicado, y deberá respetar el principio de igualdad y no discriminación que debe regir la actuación de las Administraciones Públicas.

5. Se establecen dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad y retribuciones complementarias, que se pagarán en las nóminas de junio y diciembre. No obstante lo cual, el personal objeto de este convenio podrá optar por percibir dichas pagas extraordinarias prorrateadas por meses. Asimismo, el complemento personal regulado por la disposición transitoria primera de este convenio también integrará las pagas extras.

6. El presente Convenio será revisado anualmente en las cuantías económicas establecidas en el mismo, en función del incremento que sobre el I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año experimente el I.P.C. real una vez conocido este de forma oficial. Dicha diferencia será abonada en una sola paga e incorporada automáticamente a las retribuciones del año en cuestión a partir de enero.

Todo ello sin perjuicio de las limitaciones genéricas que respecto de los gastos de personal establezcan las leyes del Estado para los presupuestos de las Administraciones Públicas.

7. El personal cuyos contratos se realicen en ejecución de Planes o Programas con cargo a Fondos Europeos, Diputación, S.P.E.E, Junta de Andalucía, y en general, de cualquier Administración o Institución de carácter público (personal sometido a Programas), en los que se prevean de forma específica sus retribuciones, se excluye de la aplicación del presente artículo del convenio, correspondiéndose sus retribuciones por lo dispuesto en la respectiva convocatoria de subvenciones.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual, se reducirán al mínimo indispensable y solamente podrán realizarse en caso de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización expresa de la Alcaldía. El número máximo de horas que podrán realizarse, no será superior a quince al mes ni de ochenta al año.



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Los servicios extraordinarios habrán de compensarse mediante el abono de horas extraordinarias, calculadas en su cómputo horario conforme al siguiente criterio de valoración:

El valor/hora (VH) correspondiente al abono de las horas extraordinarias se constituye por el cociente resultante de dividir las retribuciones íntegras que le corresponda recibir al personal por el número de horas en cómputo anual de su jornada de trabajo, y sobre el mismo se aplicarán los siguientes coeficientes multiplicadores:

- Día laboral: de 6 a 22 horas: VH x 1,25; de 22 a 6 horas: VH x 1.43
- Día festivo: de 6 a 22 horas: VH x 1,50; de 22 a 6 horas: VH x 1,68

Así mismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso compensatorio doble a las realizadas, cuando el personal así lo solicite.

Artículo 16. Dietas.

A. DIETAS

Para aquel trabajador/a que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las dietas contempladas en la legislación vigente aplicables a los trabajadores públicos. Estas serán abonadas en la nómina siguiente a la presentación de los correspondientes justificantes.

B. DESPLAZAMIENTOS

Cuando el/la trabajador/a afectado/a por el presente convenio dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

necesarios para ello, y de no ser así, el/la trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0.19 € / Km.

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 17. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será la establecida con carácter general para el conjunto de la Administración Pública, preferentemente de forma continuada, o la jornada que establezca cada contrato individual. Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada laboral al sábado, respetándose siempre el cómputo de las 37,5 horas.

2. La fijación del horario para la distribución de la jornada en cómputo semanal se determinará entre la Corporación y la representación de los/as trabajadores/as por medio de la elaboración de un calendario laboral en el último trimestre del año.

3. En el control de la puntualidad, los trabajadores gozarán de un plazo de cortesía de 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida de su puesto de trabajo.

4. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

5. El/la trabajador/a que trabaje a turno tendrá un calendario laboral específico que se negociará con los/as representantes del personal con carácter anual.

6. Con carácter general, el personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada servicio, a través del Área de Personal podrá negociar con el trabajador otra forma de descanso siempre que sea posible por necesidades en la distribución de actividades concretas.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

7. El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

8. En los años bisiestos, el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de un día más de asuntos propios

9. Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

10. Cualquier modificación del horario habitual de un trabajador, tendrá que ser informada a los representantes sindicales.

11. En casos de fuerza mayor y debidamente justificada, se podrá realizar un cambio de jornada, por el tiempo que dure la misma, y se realizará por Resolución de Alcaldía, dándose traslado a los representantes de los trabajadores.

12. Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada laboral, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los/as ciudadanos/as, informando previamente de ello al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

13. Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndose los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre.

14. El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en los que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. Asimismo, los días de fiesta local que coincidan en sábado o domingo, se incrementarán como días de asuntos propios.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

15. Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, con ocasión de la jornada intensiva de verano distintas festividades, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad (del 24 de diciembre al 6 de enero) y Semana Santa, el horario será de 7:30 a 13:30 horas para el personal de mantenimiento y respecto al personal de oficina será de 8:00 a 14:00 horas.
- El 8 de septiembre coincidiendo con la festividad de la Natividad de la Virgen, el Ayuntamiento permanecerá cerrado.
- Desde el 1 de julio al fin de semana más próximo al 14 de septiembre, una vez transcurran las fiestas de las Hermandades, el horario del personal de mantenimiento será de 7:30 a 13:30 horas y el de oficina de 8:00 a 14:00 horas.
- En aquellos departamentos que trabajen a turnos o tengan especiales necesidades de coordinación, en aras de garantizar la cobertura y calidad de los servicios a la ciudadanía, se hará uso de esta reducción de jornada de forma organizada y consensuada entre la Corporación y Representantes de los/as trabajadores/as.

16. Siempre que el trabajador deba realizar su prestación laboral fuera del término municipal incluyendo pernoctación, cada día de prestación que incluya la pernocta computará como dos jornadas ordinarias de trabajo, a efecto de compensación, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 15 respecto de las dietas.

Artículo 18. Vacaciones.

1. El personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio activo. No se considerarán hábiles ni sábados ni domingos. Estas vacaciones se podrán fraccionar como máximo en cinco periodos.

En caso de que el empleado/a decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Asimismo, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. Las vacaciones, que serán preferentemente disfrutadas en los meses de verano, serán concedidas procurando complacer los deseos del trabajador/a en cuanto a la época de disfrute a la vez que se salvaguardará la calidad y cobertura de los servicios municipales a la ciudadanía. Para ello, en aquellos departamentos donde exista más de un/a trabajador/a, los turnos serán rotatorios y si existiese desacuerdo, la decisión final la adoptará el Área de Personal conjuntamente con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

3. El calendario vacacional deberá ser fijado en la primera quincena de Abril, por lo que la solicitud de vacaciones por parte del personal laboral finalizará el 31 de marzo. El trabajador/a que no haya solicitado las vacaciones en este periodo, o que solicite las vacaciones fraccionadas, deberá hacerlo al menos con tres días de antelación, y se le autorizarán respetando los periodos de vacaciones ya concedidos en plazo, y las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural correspondiente y hasta el 31 de enero del año siguiente. Asimismo, no serán retribuidas, salvo personal eventual o casos excepcionales reconocidos como tal en el contrato.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

5. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones, el personal pasara a situación de baja médica, debidamente acreditada, estos días no se computarán como disfrute de vacaciones, sumándose estos días al final de las mismas.

6. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas municipales, a excepción de los servicios de información y registro.

7. El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, que finalice el período para el que fue contratado/a o que sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en las liquidaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, los/as trabajadores/as, sin justificación alguna, previa solicitud al Área de Personal, tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días hábiles de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados siguientes, siempre y cuando no suponga el deterioro en el servicio.

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, se entenderán como días laborables, pudiéndose comenzar su disfrute previa comunicación y justificación, el primer día laborable que siga a aquel en que se produjo el hecho causante, y en los casos que el empleado o la empleada se encuentre en su periodo de descanso, el permiso comenzará su primer día de incorporación al puesto de trabajo

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

El/la trabajador/a con periodo inferior al año tendrá derecho al número de días proporcional al tiempo trabajado.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Podrán distribuir dichos días a su conveniencia, respetando las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal-Delegado, solicitándose con una antelación de 2 días, y no pudiéndose acumular al periodo vacacional.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el/la trabajador/a ante el Ayuntamiento.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 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.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 20. Permisos no retribuidos.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria

CAPÍTULO V

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 21. Protección a la maternidad.



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

La 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, la Corporación 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 resulten necesarios, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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 trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 trabajadoras 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 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 plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 trabajador 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 o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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, sólo 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, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores municipales y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 23. Lactancia.

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.



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

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

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

Artículo 24. Excedencia por cuidado de menores.

Los trabajadores/as fijos y temporales con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 25. Excedencia por cuidados geriátricos.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Los/as trabajadores/as fijos y temporales con una antigüedad de 1 año tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 26. Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Artículo 27. Excedencia por actividad terrorista.

Los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 28. Aplicación.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Los preceptos contenidos en el presente Capitulo serán de aplicación al personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento cuyo periodo de permanencia sea como mínimo de 1 año ininterrumpido, exceptuando el artículo 29.

Artículo 29. Garantías.

La defensa del personal que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, será facilitada por el Ayuntamiento siempre que no resulte incompatible con los intereses de la propia entidad local (siempre que la Entidad Local no sea el demandante o actor del proceso, o exista conflicto de intereses con la misma), asumiendo el mismo las costas y gastos, así como la fianza a que pudiera dar lugar, en su caso.

El tiempo que el personal emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente, será considerado como trabajo efectivo.

Artículo 30. Seguro de vida.

Para el personal afectado por el presente convenio en los términos previstos por el artículo 27, el Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo que cubrirá los riesgos de fallecimiento (21.000 € por asegurado), fallecimiento por accidente (27.000 G por asegurado), e invalidez por accidente (27.000 G por asegurado).

Artículo 31. Complemento de Incapacidad Temporal.

El personal afectado por el presente convenio en los términos previstos por el artículo 27, que sea declarado en situación de Incapacidad Temporal, percibirán un complemento retributivo desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Asimismo, los citados trabajadores también percibirán sus retribuciones íntegras en caso de ausencia por enfermedad o accidente que no dé lugar a Incapacidad Temporal, con un límite de cuatro días al año.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Como complemento de lo anterior, las partes acuerdan elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen.

Artículo 32. Uniformes.

El Ayuntamiento proporcionará los uniformes y ropa de trabajo a aquel personal que por su actividad laboral así lo determine la Comisión Paritaria de Seguimiento, en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle. La entrega de tales prendas se hará en el primer trimestre del año cada dos ejercicios, dotando a cada trabajador de muda de verano e invierno en la misma entrega. En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo, tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento, que será quien efectúe la compra. El trabajador tiene obligación de usar el uniforme o ropa de trabajo que le sea entregado. La descripción de la ropa de trabajo se contiene en el Anexo I al presente convenio.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento consignará en el Presupuesto Municipal la cantidad de 15.000 € para atender las solicitudes de anticipos reintegrables del personal, para cubrir las necesidades o imprevistos que serán analizados por el Ayuntamiento. El importe máximo concedido no podrá superar dos mensualidades del salario real, reintegrable en un plazo máximo de 24 meses.

Artículo 34. Ayudas sociales.

El personal laboral o familiares a su cargo que por prescripción facultativa y previa presentación de la receta del médico, necesiten algún tipo de prótesis, tratamientos odontológicos no estéticos, audífonos, gafas, órtesis o lentillas, percibirán una ayuda no superior al 50% de la factura del dispositivo que figure en la receta médica, con un tope máximo por año y unidad familiar de 300 € y siempre que estos no sean sufragados por la Seguridad Social

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL

Artículo 36. Aplicación.

Se estará a cuanto dispone la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás Normas Reglamentarias sobre la materia.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Regulación.

La regulación del régimen disciplinario del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe queda remitida a los artículos 93 a 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición Adicional Primera.

Durante la vigencia del presente Convenio, siempre que la normativa aplicable lo permita, y con prioridad a cualquier otro, se impulsará la negociación para la aplicación de los acuerdos pendientes de desarrollo en la siguiente dirección:

1.- Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de la Albaida habrán de tender a la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública, según lo dispuesto para esta materia por la legislación.

2.- El personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de Albaida tendera a percibir anualmente las mismas retribuciones y por los mismos conceptos y cuantías que se determinen para el personal funcionario con el que se le homologue.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Disposición Transitoria Primera.

Los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de los nuevos complementos salariales de puesto de trabajo, debieran percibir una retribución inferior a la que perciben en el momento de entrada en vigor de este convenio, seguirán percibiendo el diferencial en concepto de complemento personal transitorio, en tanto no se realice y apruebe la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de Puestos de Trabajo, que no tendrá carácter absorbible.

Disposición Transitoria Segunda.

La Corporación Local, en el plazo de 4 años desde la firma de este convenio, acordará la realización de los trabajos de confección de una Relación de Puestos de Trabajos de todo el Personal laboral, que incluya la Valoración de los Puestos de Trabajo, documentos que habrán de estar finalizados en dicha fecha.

Disposición Transitoria Tercera.

El presente convenio entra en vigor de acuerdo con lo previsto en su artículo 2. No obstante lo cual, aquellas condiciones que supongan incremento de retribuciones o abono de mejoras sociales no podrán solicitarse hasta la aprobación definitiva del Presupuesto General Municipal, que habrá de incluir la dotación presupuestaria pertinente para estas cantidades. Y se concederán de forma retroactiva a la fecha de su entrada en vigor conforme a lo dispuesto en el citado artículo 2.



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Plaza España, 1, Albaida del Aljarafe. 41809 (Sevilla). Tfno. 954110017. Fax: 954110616



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

ANEXO I

ROPA DE TRABAJO

	<i>INVIERNO</i>	<i>VERANO</i>
CONSERJE	Pantalón o falda Camisa manga larga Cazadora fina Zapatos de trabajo Anorak*	Pantalón o falda Camisa manga corta*
POLICÍA LOCAL	Gorra Cinturón Cazadora* Anorak* Polo o camisa Zapatos Pantalón o falda Guantes	Pantalón o falda Camisa o polo manga corta Gorra
PERSONAL DE DEPORTES	Pantalón o falda Cazadora fina Camisas Zapatos Anorak*	Pantalón o falda Camisa manga corta
SERVICIOS GENERALES	Pantalón o falda Camisa manga larga	Pantalón o falda Camisa manga corta

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe



Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

	<p>Cazadora fina</p> <p>Zapatos</p> <p>Anorak*</p>	
BOMBEROS	<p>Gorra de parque</p> <p>Cinturón</p> <p>Cazadora*</p> <p>Anorak*</p> <p>Camisa o polo</p> <p>Pantalones</p> <p>Zapatos de parque</p>	<p>Pantalón</p> <p>Polos o camisetas manga corta</p>

* AÑOS ALTERNOS