

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache (Personal Laboral).

Expediente: 41/01/0011/2018.

Fecha: 8 de febrero 2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Fernando Zamora Ruiz.

Código 41000412011984.

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache (Código 41000412011984), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 23 de noviembre de 2017 a 31 de diciembre de 2020. (Art. 3 texto convencional).

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en os Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo 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 arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, 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 y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial,

#### Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache (Código 41000412011984), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 23 de noviembre de 2017 a 31 de diciembre de 2020. (Art. 3 texto convencional).

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

Sevilla, 8 de febrero 2018.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

#### Título I Disposiciones Generales

#### Capítulo I

#### Artículo 1.º *Ámbito personal y funcional.*

1. El presente convenio establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación laboral, presta servicios en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, con la sola excepción de los trabajadores cuyos contratos se realicen con cargo a Fondos Europeos, Diputación, S.P.E.E, Junta de Andalucía, y en general, de cualquier Administración o Institución de carácter público, a quienes se les aplicará el convenio colectivo sectorial de la actividad que se subvenciona en el caso de que así lo exija la convocatoria de subvención, pacto o convenio y, en defecto de esta exigencia concreta, se les aplicará el presente convenio colectivo en todas sus prescripciones, con excepción de los aspectos retributivos y de jornada de dichos contratos, que se regularán por lo dispuesto en la respectiva convocatoria y resoluciones de otorgamiento de subvención, pacto o convenio que regule su contratación.

2. Respecto del personal laboral que preste sus servicios en régimen de contratación temporal en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación vigente, las medidas que, en su caso, le sean de aplicación lo serán de acuerdo y en proporción a las características y duración de sus contratos.

3. Al personal que formalice relación laboral con cargo a Programas Subvencionados por otras Administraciones Públicas (Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación subvencionado por la Junta de Andalucía, Programa de Urgencia social Municipal subvencionado por la Diputación de Sevilla, etc...) que tengan por objeto la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, integración de colectivos más desfavorecidos y otras circunstancias análogas, no les será de aplicación las retribuciones dispuestas en el Título V del presente Convenio Colectivo, sino el Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido.

4. En relación con el personal adscrito a diferentes Programas Subvencionados que financien los costes retributivos de los/as empleados/as en una cuantía superior a la dispuesta en el Título V del presente Convenio Colectivo, percibirán íntegramente las cuantías subvencionadas al efecto, todo ello previo acuerdo de la Mesa General de este Ayuntamiento sobre su distribución por categorías, en el supuesto de que la misma no estuviesen contempladas.

Las dudas que plantee la aplicación del presente convenio a este personal serán resueltas por la comisión paritaria.

#### Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de personas que lo atiendan, considerándose, a tal efecto, el Ayuntamiento y cada uno de sus organismos autónomos como una única unidad de trabajo

#### Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, así como su presentación ante la autoridad laboral, a los solos efectos de registro.

2. La vigencia del convenio se establece hasta el 31 de diciembre de dos mil veinte, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado todo su articulado, por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 del texto refundido del R.D.L 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, el convenio colectivo único para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, será presentado ante la autoridad laboral a los solos efectos de registro.

4. En materia de vigencia se estará a lo dispuesto en el art. 86 del R.D.L.2/2015, de 23 de octubre, pactándose expresamente que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que haya acordado un nuevo convenio, el convenio denunciado no perderá su vigencia.

Aún encontrándose vigente el convenio colectivo, de común acuerdo entre el comité de empresa, y el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache conjuntamente se podrán negociar cuestiones puntuales que pudiesen surgir durante la vigencia de la presente norma colectiva.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

6. Denunciado el convenio colectivo, se deberá constituir una nueva Comisión Negociadora en el plazo de tres meses a computar desde la fecha de efectos de la denuncia.

### Capítulo II

#### Artículo 4.º *Comisión de Interpretación, estudio y seguimiento.*

1.—Dentro del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia será constituida una Comisión Paritaria de interpretación o seguimiento, integrada por dos Concejales/as del Ayuntamiento, y dos representantes Sindicales pertenecientes a los órganos de representación del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, con voz y voto, y serán asistidos por el/la Técnico/a de Recursos Humanos quién únicamente dispondrá de voz. Tanto para la constitución, como para la adopción de propuestas se requerirá mayoría simple de los miembros con derecho a voto. De mutuo acuerdo, podrán nombrarse mediador/res, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la Negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos.

2.—La Comisión Paritaria se reunirá cuando la soliciten una de las partes integrantes de la misma, con una antelación mínima de siete días, debiendo reunirse la misma en el plazo de los siete días siguientes, y sus decisiones serán adoptadas por mayoría de sus miembros con derecho a voz.

3.—Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a. Interpretar la totalidad de los artículos, cláusulas y anexos del convenio.
- b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, formular propuestas sobre modificación de cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio se planteen por la Administración, los representantes de los trabajadores o estos mismos.
- d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e. Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, y sobre los términos que se establecen en el mismo.
- f. Crear cuantas comisiones delegadas considere necesarias, determinar su composición y funciones, así como coordinar su actuación.
- g. Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, o de acuerdos o pactos suscritos, entre la Administración y las organizaciones sindicales así como para proponer incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.
- h. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio o en la ley.

Las funciones anteriormente referidas en ningún caso podrán comprender aquellas materias que sean objeto de negociación

4.—Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

### Título II

#### *Tiempo de trabajo, jornada y horarios*

#### Artículo 5.º *Calendario Laboral.*

El calendario laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, se establecerá anualmente de común acuerdo con la representación sindical, debiendo encontrarse prefijado a fecha día 31 de diciembre de cada ejercicio.

#### Artículo 6.º *Jornada de trabajo.*

a) Jornada laboral Ordinaria:

La jornada laboral ordinaria queda legalmente establecida con carácter general, en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo en promedio y cómputo anual, prestadas preferentemente y cuando los servicios así lo predeterminen, de lunes a viernes, sin perjuicio del régimen de jornadas y horarios especiales recogidos en Anexo I al presente convenio al que se refiere los puntos siguientes, y los establecidos específicamente en los correspondientes contratos de trabajo.

No obstante, de modificarse legal o reglamentariamente la jornada laboral para los funcionarios de la administración local, automáticamente operaría para el personal laboral acogido al presente convenio colectivo en los mismos términos y condiciones que se disponga al efecto.

b) Jornadas especiales.

La jornada laboral establecida en el artículo 6.a) será objeto, previa negociación en la Comisión Paritaria, de las necesarias adaptaciones para colectivos específicos con jornadas especiales, sin que, en ningún caso, el resultado de dicha adaptación pueda suponer una jornada superior a treinta y siete horas y media semanales en promedio y cómputo anual.

c) Jornada superior a la jornada ordinaria.

Se realizarán jornadas de trabajo superiores a la ordinaria, por razones de urgente y extraordinaria necesidad en la prestación de los servicios, debiéndose dar cuenta de dicha circunstancia a la Comisión de Seguimiento del presente Convenio. Se entenderá por razones de urgente y extraordinaria necesidad aquellas circunstancias que no se puedan prever con antelación.

d) El Ayuntamiento, previa negociación, determinará en la Relación de Puestos de Trabajo, aquellos puestos que pudiesen ser desempeñados en segunda actividad, condicionando el mismo a que concurran todas las circunstancias que a continuación se desglosan:

- Voluntariedad de el/la empleado/a a desempeñar el citado puesto en situación de segunda actividad.
- Acreditación del perfil personal y profesional para su desempeño.
- Existencia de puesto vacante en el momento del cumplimiento de la edad

Artículo 7.º *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Para el personal que preste servicios de forma continuada se establece una pausa en el desarrollo de la actividad de treinta minutos considerada a todos los efectos de tiempo de trabajo efectiva.

Artículo 8.º *Horario de trabajo.*

a) Horario ordinario

1. El horario de trabajo de los diversos servicios municipales y organismos autónomos será con carácter general, el siguiente: En turno de mañana de 7:45 a 15:15 horas y en turno de tarde de 14.45 a 22:15 horas, ambos de lunes a viernes. No obstante este horario no será de aplicación a aquellos servicios que por su propia naturaleza requieran ser prestados por cuestiones de eficacia y eficiencia en jornada y horarios diferentes.
2. El horario laboral especial establecido para algún colectivo figurará como Anexo al presente convenio, o bien, de conformidad con lo acordado en contrato de trabajo o por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) El horario de trabajo durante la temporada estival (período comprendido entre el 01 de mayo al 30 de septiembre) para aquellos puestos que por la penosidad de su desempeño así lo aconseje, se establece de 6.45 a 14.15 horas.c) Se acuerda fijar una reducción de dos horas a la finalización de la jornada de trabajo para todos los trabajadores durante la Feria de Sevilla, Feria de San Juan y Semana Santa.

Artículo 9.º *Descanso semanal.*

1. Con carácter general el descanso semanal se disfrutará en sábado y domingo, a excepción de aquellos servicios que dispongan de jornadas y horarios especiales, y de aquellas relaciones contractuales que específicamente dispongan de otras diferentes.

2. Los/as trabajadores/as con jornada de trabajo ordinaria, que con carácter excepcional y por necesidades del servicio deban trabajar algún sábado, domingo o festivo será compensados bien mediante la libranza de dos días por cada uno trabajado en caso de que se disfrutara en la semana siguiente, o, en su defecto y de acuerdo entre el/la trabajador/a y el servicio, mediante el abono de horas extraordinarias

En el caso de que la prestación de servicios en sábado, domingo y festivo, sea inferior a cuatro horas, las mismas se complementarán con dos horas que a todos los efectos tendrán carácter de horas extraordinarias, no obstante dicho incremento no será objeto de aplicación en el supuesto de que las horas extraordinarias realizadas durante la jornada superen las cuatro horas.

Artículo 10.º *Control horario.*

La asistencia al puesto de trabajo, puntualidad y permanencia del personal será exigible con carácter general e igual a todos los trabajadores, debiendo los responsables de cada servicio comunicar al Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento todas las incidencias que se produzcan al efecto.

El Ayuntamiento determinará el mecanismo de control de horario que considere oportuno, previa negociación, encontrándose el mismo descentralizado en cada uno de los centros de trabajo de este Ayuntamiento.

*Título III*

*Vacaciones, permisos y licencias*

*Capítulo I*

*Vacaciones*

Artículo 11.º *Vacaciones.*

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por el responsable de cada servicio.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado no se haya iniciado, y coincida con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad, o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. Así mismo cuando las situaciones referidas impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hay transcurrido más de 12 meses a partir del final del año en que la misma se haya generado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En el supuesto que devenga una situación de licencias derivadas del fallecimiento de un familiar de primer grado durante el disfrute del período vacacional, el mismo quedará interrumpido durante el tiempo de duración de la referida licencia.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días 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.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida

Artículo 12.º *Régimen de disfrute de vacaciones.*

1. Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el día treinta de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo permitiese, los días de vacaciones se podrán disfrutar bien de forma continuada, o bien podrán fraccionarse en diferentes períodos, cuyo régimen sería: tres bloques que se podrán disfrutar en períodos, mínimos de cinco días consecutivos y un cuarto y único bloque de cinco días hábiles, en la que los mismos se podrán disfrutar de forma independiente; los bloques podrán anexionarse entre sí.

2. En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período, las vacaciones se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establezca entre el servicio y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primará el criterio de antigüedad, con rotación para años sucesivos para todos aquellos colectivos que no estén sujetos a normativa específica.

3. El cuadro de distribución de las vacaciones se determinará, con carácter general, con fecha treinta de abril, para conocimiento del personal adscrito al Servicio.

4. A las vacaciones no se podrán acumular ningún otro permiso o licencia salvo los expresamente dispuestos en los artículos siguientes, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio, el de maternidad/paternidad, y los días de asuntos propios al cuarto de los bloques dispuestos en el párrafo primero de este artículo, y siempre condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan.

## *Capítulo II* *Permisos y licencias*

Artículo 13.º *Permiso por matrimonio.*

1. Por matrimonio del/de la trabajador/a se concederá un permiso de quince días naturales, pudiéndose acumular al período vacacional, y acreditándose en un plazo máximo de un mes desde que se produce el hecho, mediante Certificado de matrimonio expedido por el Registro civil, ante el Servicio de Recursos Humanos.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente, mediante la inscripción en el Registro correspondiente.

Artículo 14.º *Asuntos propios.*

Para los trabajadores contratados a tiempo completo y que presten sus servicios ininterrumpidamente en el ejercicio en cuestión, se establecen seis días de asuntos propios al año no recuperables, los cuales se disfrutarán en forma continuada o distribuida en diversos períodos de tiempo, a elección del/de la trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, intentando la empresa poner los medios necesarios para su disfrute. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, estos dispondrán de los días que correspondan proporcionando su jornada con respecto a lo establecido para el personal que presta sus servicios a tiempo completo.

En cuanto a los trabajadores que en el ejercicio en cuestión hayan prestado sus servicios ininterrumpidamente, éstos dispondrán de los días de asuntos propios que correspondan tras proporcionar los mismos con el total de días del ejercicio.

Se reconoce para los/as empleados/as temporales, indefinidos no fijos e interinos el derecho a disfrutar el número de días de asuntos propios y días adicionales, en función de la antigüedad reconocida a efectos de cómputos en trienios

La negativa al disfrute de los mismos por necesidades del servicio deberá ser motivada. Cuando por causa justificada, imputable a las necesidades del servicio, no se pudiese disfrutar de la totalidad de los días durante el año, se podrán disfrutar hasta el treinta de enero del año siguiente.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de asuntos propios podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Se establecen dos días de libre disposición por asuntos particulares a partir del cumplimiento del sexto trienio. Estos días se complementarán con un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo

El permiso de días de asuntos propios no precisa de ninguna justificación para su disfrute.

Artículo 15.º *Días 24 y 31 de diciembre y festivos.*

1. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días no laborables a efecto de los trabajadores, no obstante permanecerán abiertas las Oficinas de Información y Registro.

2. No obstante, a los/as trabajadores/as a los que les es de aplicación la jornada laboral común y presten servicio efectivo en los mencionados días, se les compensará individualmente para su disfrute con el doble de las horas realizadas.

3. Para el personal adscrito a los fines de semana, se le concederá los días 25 de diciembre y 1 de enero, como días de descanso con carácter retribuido. No obstante aquellos servicios que se deban prestar en esas fechas, se retribuirán los mismos con carácter extraordinario.

4. Los empleados/as públicos/as podrán compensar en los días laborables que existan entre dos días festivos y entre un festivo y un sábado o un martes, de forma alternativa, cuando se realicen las horas correspondientes por encima de la jornada dispuesta en el artículo 6 de esta norma colectiva en cómputo y promedio anual.

Igual régimen de compensación se dispone para los días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre y 31 de diciembre o inmediatamente posteriores al 25 de diciembre y 1 de enero.

Todo ello según planificación que al respecto plantee anualmente el Servicio de Recursos Humanos y se establezca con la representación sindical, debiendo encontrarse prefijado a fecha día 31 de diciembre de cada ejercicio.

5. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborables, se incorporarán dos días más de permiso en compensación por esa circunstancia.

6. En el calendario laboral se incorporará un día de permiso, como máximo, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la Comunidad Autónoma, coincida con sábado en dicha anualidad.

#### Artículo 16.º *Otros permisos retribuidos.*

Se concederán permisos retribuidos, previa justificación, salvo en casos de urgencia, en que podrá ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

##### 1.—Fallecimiento, Enfermedad Grave y Hospitalización

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

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

Un mismo hecho causante únicamente dará derecho al disfrute de un permiso con carácter anual.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá como localidad del empleado/a la del centro de trabajo.

##### 2.—Formación y promoción profesional

a) El Ayuntamiento facilitará la formación y promoción profesional de los empleados públicos fomentando su participación en las diferentes actividades formativas, y disponiéndose el siguiente tratamiento:

- a.1) La Formación referida a los conocimientos básicos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, que el persona deba disponer y que éste no posea por causas imputables a él, tendrán la consideración de realización obligatoria y se desarrollará fuera de la jornada de trabajo.
- a.2) La Formación referida a nuevos conocimientos o cambios legislativos que deban disponerse por la dotación de funciones diferentes del puesto de trabajo, tendrá la consideración de realización obligatoria y se desarrollará durante la jornada de trabajo.
- a.3) El ayuntamiento se hará cargo del coste de la formación y/o renovación de las certificaciones que por cambios legislativos fueren necesarias para la adaptación y adecuación a dichos cambios para el ejercicio de las funciones del puesto a actualizar.

b) El Ayuntamiento facilitará la formación para que el empleado público pueda desarrollar su promoción profesional.

Esta formación con carácter general se realizará fuera de la jornada de trabajo, no obstante si el responsable del servicio al que se encuentre adscrito el empleado público, considerase que dicha formación puede transferirse al puesto de trabajo que desempeña, la misma se realizará un 50 por 100 dentro de la jornada laboral, y el resto fuera de ella.

En relación con lo anteriormente expuesto, se crea, para cada empleado/a público/a, una Bolsa de 20 horas en concepto de crédito horario en materia de Formación, requiriéndose para poder utilizarla, previa comunicación y autorización del Ayuntamiento, así como posterior justificación por parte del interesado, mediante la aportación del correspondiente certificado de asistencia. Esta Bolsa de Formación comprenderá únicamente las horas que los interesados soliciten con carácter voluntario para este fin, excluyéndose aquellas correspondientes a actividades formativas a las que el Ayuntamiento remita al empleado pública por considerarlo de interés para el servicio.

Este permiso retribuido podrá acumularse por un período de hasta cinco años, entendiéndose cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un Plan de Formación desarrollado por esta administración o comprometido por la negociación colectiva.

La naturaleza, carácter y tratamiento de la Formación de los empleados de este Ayuntamiento vendrá determinada por los responsables de los diferentes Servicios del Ayuntamiento y el Departamento de RR.HH.

En cuanto a la justificación de la formación realizada durante la jornada de trabajo o siempre que la misma haya representado gastos en concepto de Inscripción, Dietas y Traslados, el empleado público tiene la obligación de justificar y acreditar la asistencia a la misma, mediante Diploma o certificado de la correspondiente acción formativa, debiéndose hacer entrega de la misma en el Servicio de RR.HH. del ayuntamiento.

c) Por exámenes relacionados con estudios oficiales, convocados por organismos públicos, incluyendo las pruebas objetivas y selección convocadas por el Ayuntamiento, así como para la obtención de permiso de conducción, durante el tiempo de duración de la prueba o examen incrementado en el tiempo que el empleado/a público/a necesite en desplazarse al lugar de su celebración.

En cuanto a la justificación habrá de aportarse certificado expedido por el centro oficial u organismo público en el que se acredite el horario de duración de la prueba, así como el lugar de celebración.

##### 3.—Deberes Públicos o personales

3.1. Deberes Públicos: Por la Asistencia a tribunales, previa citación, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable, debidamente acreditado

3.2. Deberes Personales: Se concederán permisos retribuidos por el tiempo indispensable en los siguientes casos:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia por parte del empleado/a público/a a consulta médica de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiéndose presentar a la Empresa, justificación de dicha asistencia médica.

3.3. Los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache con hijos o acogidos menores de 18 años, que se encuentren cursando estudios de educación obligatoria reglada o bachillerato, dispondrán de permiso con flexibilidad horaria recuperable, para acudir a reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia tiene que recuperarse durante las dos semanas siguientes al momento en que se produzca el hecho causante, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, cuya compensación se concentrará en un solo período que se prestará al margen de la jornada ordinaria de trabajo.

- 3.4 Los empleados/as públicos/as con familiares ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dispondrán de permiso con flexibilidad horaria recuperable, para asistir a visitas o pruebas médicas. El tiempo de ausencia tiene que recuperarse durante las dos semanas siguientes al momento en que se produzca el hecho causante, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, cuya compensación se concentrará en un solo período que se prestará al margen de la jornada ordinaria de trabajo.

4.—Otros

- a) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: un día
- b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine por Ley
- c) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas: por el tiempo necesario para su realización.
- d) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada 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.

- e) 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.

Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- f) Para asistencia a asambleas convocadas por la representación unitaria o sindical de los empleados/as públicas, limitadas a una hora por jornada laboral, encontrándose quienes disfruten de este permiso obligadas a registrar en el control de presencia el movimiento correspondiente (entrada o salida).

No se podrá disponer de más de diez horas anuales por este concepto durante cada ejercicio (año natural).

*Capítulo III  
Conciliación de la vida familiar y laboral*

Artículo 17.º *Permiso por maternidad.*

Se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

A) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

B) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del/la empleado/a y, en su caso, del otro progenitor/a empleado/a, 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 empleados/as públicos/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

D) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales, Centro de Información a la Mujer, o de salud según proceda.

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

E) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, 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 menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, 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 funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o 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.

#### Artículo 18.º *Conciliación familiar.*

1.—El empleado/a público/a que para poder prestar atención o cuidados a un menor de doce años o discapacitados físico, psíquico o sensorial, o persona mayor que requiera especial dedicación, que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar conciliación para adaptar su horario de trabajo a su situación familiar o personal, en base al siguiente procedimiento:

1.a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud en modelo normalizado formulada por el empleado/a público/a, en el que se haga mención expresa al puesto, centro o unidad al cual se encuentra adscrito, circunstancias en las que fundamenta su petición y en el que determine tanto el horario laboral que le permita conciliar, como el horario en que pretenda compensar las horas conciliadas.

Dicho modelo normalizado de solicitud se facilitará por el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento, disponiéndose

1.b) Se requerirá al responsable administrativo de cada servicio, departamento, centro o unidad un informe favorable o desfavorable a la concesión de lo solicitado, por el empleado/a público/a; en el supuesto de que dicho informe fuese favorable, el referido responsable deberá determinar días y horarios en los que se deberá recuperar las horas concedidas por este concepto, todo ello atendiendo a las necesidades del servicio al cual se encuentra adscrito dicho empleado/a público/a.

El anteriormente referido informe deberá contener el visto bueno del Delegado correspondiente.

1.c) El Ayuntamiento o Patronato Municipal de Deportes dictará resolución en la que se determine, la concesión o no de lo solicitado, y en la que se dispondrá régimen de recuperación del tiempo reconocido en este concepto, estableciéndose las jornadas y horarios en los que se procederá a su compensación.

1.d) Las solicitudes se resolverán por escrito las circunstancias que motiven su denegación.

1.e) Todas las solicitudes deberán presentarse en el correspondiente modelo normalizado, en el Registro de este Ayuntamiento durante el periodo comprendido desde el uno al quince del mes de noviembre de cada ejercicio, no obstante aquellas situaciones excepcionales e imprevistas que surjan al empleado/a público/a podrán presentarse fuera del plazo anteriormente dispuesto.

1.f) Las resoluciones de concesión de la conciliación perderán su vigencia el treinta y uno de diciembre de cada anualidad, no prorrogándose sus efectos más allá del año natural para el que ha sido solicitado. Asimismo cuando, surjan situaciones excepcionales y debidamente acreditadas por el/la empleado/a, se podrá solicitar la referida conciliación al margen del plazo dispuesto, perdiendo igualmente su vigencia al final del año natural en que ha sido solicitado a los efectos de poder programar y planificar estas situaciones para toda la Plantilla de Personal.

2.—Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitados físico, psíquico o sensorial, o persona mayor que requiera especial dedicación, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional de su retribución.

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

Artículo 19.º *Otros permisos.*

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, durante el tiempo que dure la hospitalización del recién nacido.

Artículo 20.º *Permiso de paternidad.*

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, que comenzará a disfrutarse a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, según se recoge en el artículo 49.c) del R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público.

Artículo 21. *Permisos no retribuidos.*

Podrán concederse permisos no retribuidos. Por el Ayuntamiento se podrá reconocer el derecho a permiso no retribuido de hasta dos meses y una vez cada dos años por asuntos particulares. También podrá reconocer el derecho a permiso no retribuido para acciones de solidaridad o interés general y justificado, este permiso no retribuido con obligación de cotizar las prestaciones sociales que correspondan de servicio activo. La Comisión Paritaria desarrollará los casos y procedimiento en que corresponda acceder a dicho permiso en el plazo de dos meses desde que entre en vigor el presente convenio.

Art. 22.º *Flexibilidad horaria.*

Medidas de flexibilidad horaria:

a. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c. Excepcionalmente, la Delegación de Régimen Interior, con carácter personal y temporal, podrá disponer la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

#### *Título IV. Estructura salarial*

Artículo 23.º *Principios generales.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Con efectos uno de enero las retribuciones de los empleados/as públicos/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio incluidos todos los conceptos contemplados en el presente Título, se actualizarán automáticamente para cada anualidad, de conformidad con lo que al efecto se disponga en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionarios/as públicos/as. Así mismo será extensiva y de aplicación cualquier modificación que dichas Leyes experimenten.

Los empleados/as públicos que se encuentran adscritos/as a puestos con dotación incluidos en el Relación de Puestos de Trabajo percibirán las retribuciones correspondientes al puesto asignado, tanto en lo referido a Grupo, Subgrupo, nivel de Complemento de Destino y Complemento Específico dispuesto en la codificación del puesto.

Con respecto al personal a tiempo parcial que presta servicios durante fines de semana y/o festivos percibirán su retribución calculada por jornadas de trabajo, con correspondencia a las jornadas hábiles prestadas por el personal con régimen ordinario de jornada (con promedio mensual de veinte días hábiles).

Artículo 24.º *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial del presente convenio es la siguiente:
2. Retribuciones básicas:
  - 1.1. Sueldo
  - 1.2. Trienios
  - 1.3. Pagas extraordinarias.
3. Retribuciones complementarias:
  - 2.1. Complemento de Destino
  - 2.2. Complemento Específico
  - 2.3. Complemento de Productividad
  - 2.4. Gratificaciones Extraordinarias (horas Extraordinarias/horas complementarias)
  - 2.5. Complemento Personal de Permanencia
  - 2.6. Complemento Personal Transitorio



- 2.7. Complemento Trabajos Superior Categoría
- 2.8. Nocturnidad
- 2.9. Plena Disponibilidad
- 2.10. Complementos Singulares del Puesto de Trabajo

Artículo 25.º *Sueldo.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Disponiéndose al efecto seis Grupos/ Subgrupos de Clasificación:

<i>Grupo</i>	<i>Subgrupo</i>
A	A-1
A	A-2
B	B
C	C-1
C	C-2
E	E

Artículo 26.º *Trienios.*

26.1.—Los trabajadores fijos, en función de los servicios prestados al Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache según el grupo y subgrupo de pertenencia

El importe por trienio, vendrá determinado por lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Grupos y Subgrupos.

26.2.—El personal laboral al que se haya declarado la condición de personal laboral indefinido no fijo, por resolución administrativa o judicial, percibirán los trienios derivados de la fecha de efectos reconocida en la correspondiente resolución.

26.3.—El personal laboral que haya formalizado contrato de interinidad se le reconocerán los servicios ininterrumpidamente prestados con anterioridad a la suscripción de dicha relación, con idénticos criterios a los dispuestos para el personal comprendido en el párrafo anterior.

Artículo 27. —*Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe que se determinará para cada ejercicio en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado según grupos y subgrupo de clasificación, comprendiendo cada una de ellas una mensualidad del Sueldo, Trienios y Complemento de Destino, mas una paga adicional que se percibirá en las mensualidades en que se satisfagan dichas pagas extraordinaria, que comprende el complemento Específico, según las cuantías que al efecto se establezcan en las referidas Leyes de Presupuestos Generales del Estado

Las pagas extraordinarias se devengarán los días 30 de los meses de junio y de noviembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria sea inferior a una anualidad, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se reducirá proporcionalmente en función de los días trabajados hasta ese momento, fuese cual fuese el número de tales días y sin completar la semana o el mes.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados. El tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. Si el cese del servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

No obstante, para aquellas relaciones laborales formalizadas a tiempo parcial y para aquellas otras adscritas a Programas subvencionados, el trabajador podrá optar por percibir la paga en las fechas anteriormente referenciadas, o bien prorratearlas mensualmente.

Artículo 28.º *Complemento de Destino.*

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Los puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y del Patronato Municipal de Deportes, se clasificarán 30 niveles en función de las siguientes circunstancias:

- 2.a) Especialización de las funciones a desarrollar.
- 2.b) Responsabilidad.
- 2.c) Competencia
- 2.d) Mando o Nivel jerárquico
- 2.e) Complejidad Funcional de los servicios en qué esté situado el puesto.

La asignación niveles se realizará dentro de los siguientes intervalos.

<i>Cuerpos o escalas</i>	<i>Nivel mínimo</i>	<i>Nivel máximo</i>
Grupo A-1	22	30
Grupo A-2	18	26
Grupo B	16	23
Grupo C-1	14	21
Grupo C-2	12	18
Grupo E	10	14

La cuantía del Complemento de Destino, según el nivel vendrá determinado por lo establecido al respecto en la ley de Presupuestos del Estado, o en la normativa autonómica que regule o desarrolle dicho complemento. Los empleados/as públicos/as que se encuentren adscritos/as a puestos con dotación incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo percibirán el Complemento de Destino asignado al puesto ocupado.

No obstante para aquellos puestos no incluidos en R.P.T., le será de aplicación los siguientes niveles de Complemento de Destino. Grupo funcional administrativo/prestación de servicios públicos y promoción de la actividad económica.

<i>Grupo/Subgrupo</i>	<i>Nivel de complemento de destino</i>
A-1	22
A-2	18
B	16
C-1	16
C-2	15
E	14

Grupo funcional de oficios, servicios generales y mantenimiento.

<i>Grupo</i>	<i>Subgrupo</i>	<i>Nivel de complemento de destino</i>
C	C-2 (Encargado Gral.)	21
C	C-2 (Supervisor Servicios)	17
C	C-2 (Oficial de 1ª)	16
C	C-2 (Oficial de 2ª)	14
C	C-2 (Oficial de 3ª)	14
E	E (Peón Subalterno)	14

Artículo 29.º *Complemento Específico.*

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía del complemento específico se incrementará anualmente según el porcentaje, que al efecto se apruebe, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. Con fecha uno de enero el complemento específico se actualizará anualmente de conformidad con los porcentajes de incremento que al efecto se disponga en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio y en referencia a dicho complemento para las retribuciones de los funcionarios públicos

4. Los empleados/as públicos/as que se encuentren adscritos/as a puestos con dotación incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo percibirán el Complemento Específico asignado al puesto ocupado.

No obstante para aquellos puestos no incluidos en R.P.T., le será de aplicación los siguientes niveles de Complemento de Específico, se recoge la siguiente tabla:

Grupo funcional administrativo/prestación de servicios públicos y promoción de la actividad económica.

<i>Categoría</i>	<i>Compl. específico mensual</i>
A-1	16,29
A-2	79,86
B	
C-1	330,32
C-2	263,37
E	427,13

En el complemento específico establecido para Grupos y Subgrupos dispuestos en la tabla anteriormente referenciada no se encuentra valorado el factor correspondiente a plena disponibilidad, ni el de dedicación.

Área funcional de oficios, servicios generales y mantenimiento.

<i>Puesto</i>	<i>Grupo/Subgrupo</i>	<i>Compl. específico mensual</i>
Encargado General	C-2	719,22
Supervisor de Servicios	C-2	569,50
Oficial de 1ª	C-2	343,04
Oficial de 2ª	C-2	405,69
Oficial de 3ª	C-2	384,81
Peon- Subalterno	E	427,13

Artículo 30.º *Complemento de Productividad.*

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado/a público/a desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad se hará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto y objetivos asignado al mismo.

En ningún caso las cantidades asignadas por complemento de productividad durante un período originarán ningún tipo de derecho individual al respecto.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores/as.

Se acuerda crear una Bolsa de Productividad, cuyo objetivo será premiar la asistencia al puesto de trabajo previniendo el Absentismo. Esta paga retribuirá dos conceptos, en primer lugar, el denominado absentismo histórico y, por otro lado, el absentismo reciente, que afectará al del ejercicio inmediatamente anterior a la fecha de satisfacción de la referida paga

Dicha Bolsa se repartirá en el primer trimestre de cada ejercicio, en la fecha que se concrete con la representación sindical.

En cuanto al primer componente de la paga de absentismo, el absentismo histórico, comprenderá el 30% de la cantidad anual que se destine a retribuir la misma, y participarán en ella, con carácter directamente proporcional a los días efectivamente trabajados, aquellos empleados/as que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que durante los cuatro ejercicios inmediatamente anteriores a la fecha de satisfacción de la paga, el trabajador en cuestión no haya presentado doce o más situaciones de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo, quedando excluidos los procesos de incapacidad temporal derivado de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, así como las situaciones derivadas de procesos oncológicos.

b) Que durante el ejercicio en cuestión el porcentaje de días en situación de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo no supere el 10% de los días naturales de dichos ejercicio.

El período de computo para generar dicho complemento será el comprendido entre el uno de diciembre del cuarto ejercicio anterior a la fecha de generación de la referida paga y el treinta de noviembre del ejercicio inmediatamente anterior.

En cuanto al segundo componente de la paga de absentismo, el absentismo reciente, comprenderá el 70% de la cantidad anual que se destine a retribuir la misma, y participarán en ella, con carácter directamente proporcional a los días efectivamente trabajados, aquellos trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que durante el ejercicio en cuestión el trabajador no haya presentado tres o más situaciones de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo, quedando excluidos los procesos de incapacidad temporal derivado de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, así como las situaciones derivadas de procesos oncológicos.

b) Que durante el ejercicio en cuestión el porcentaje de días en situación de Incapacidad Temporal y/o ausencias injustificadas al puesto de trabajo no supere el 10% de los días naturales de dicho ejercicio.

El período de computo para generar dicho complemento será el día uno de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al treinta de noviembre del ejercicio en cuestión.

Los requisitos para poder percibir la paga absentismo serán los siguientes:

- Encontrarse prestando servicios a treinta y uno de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de enero en que se procederá a satisfacer la referida paga.
- Tener, al menos 180 días de cotización en este Ayuntamiento a treinta y uno de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de enero en que se procederá a satisfacer la referida paga. En cuanto al personal que presta servicios durante los fines de semana, únicamente se requiere disponer de 60 días de cotización.

Se asignará inicialmente a esta paga absentismo la cantidad de noventa y cuatro mil cuatrocientos dieciocho anuales, asimismo se creará, una Comisión de Estudio que aborde la dotación e se tramiten siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo.

Lo dispuesto en este artículo quedará condicionado al informe de viabilidad emitido por la Intervención de este ayuntamiento sin el cual no será posible su abono

#### Artículo 31.º *Gratificaciones Extraordinaria.*

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo o por una mayor dedicación y un mayor rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo, o por la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

1.1. Horas extraordinarias: Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir ausencias imprevistas del personal o afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos.

Las horas extraordinarias se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional con arreglo a los siguientes importes:

Grupo	Normal (euros)	Nocturnas/festivas (euros)
A-1	23,20	28,82
A-2	19,11	23,89
B	17,56	21,95
C-1	16,02	20,02
C-2	13,51	16,88
E	12,06	15,07

La Delegación de Recursos Humanos o análoga facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, las Resoluciones por la que se retribuyen las horas extraordinarias realizadas.

El Ayuntamiento tenderá a la supresión de la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán compensarse con su disfrute en descanso, según el siguiente régimen de equivalencia:

- Horas realizadas al margen de la jornada y horario ordinario de trabajo, cuando las mismas se prestasen de lunes a jueves, en el horario comprendido entre las 15.30 horas y las 22.30 horas, se compensará a 1,5 el valor hora.
- Horas realizadas al margen de la jornada y horario ordinario de trabajo, cuando las mismas se prestasen durante los viernes en jornada de tarde en horario comprendido entre las 15.30 horas y las 22.30 horas, sábados, domingos, vísperas de festivos o de lunes a jueves, en el horario comprendido entre las 22.30 horas y las 7.00 horas, se compensará a 2.00 el valor hora.

No obstante y al objeto de disminuir las horas extraordinarias en aquellos Servicios que en determinadas, fechas y periodos requieran atender circunstancias, acontecimientos o eventos que se reiteran en el tiempo se adaptarán los horarios y jornadas de los empleados/as públicos/as adscritos a los mismos al objeto de suprimir las compensaciones que los mismos pudieren generar

En cualquier caso, no se podrá disfrutar en compensaciones más de setenta y cinco horas anuales por este concepto; así mismo, el empleado/a público/a en el supuesto de realizarlas deberán de disfrutarlas en el plazo de los seis meses desde su realización, y en todo caso y hasta el quince de enero del ejercicio siguiente.

#### 1.2. Horas complementarias:

En los contratos a tiempo parcial, se podrán realizar horas complementarias, no pudiendo superar las mismas el 60% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

El personal adscrito al Ayuntamiento que presta sus servicios durante fines de semana y festivos, quedan obligados a la realización de las mismas durante las jornadas incluidas tanto en sábados, domingos, festivos y días no laborables para el personal que presta servicios de lunes a viernes a jornada completa.

#### Artículo 32.º *Complemento Personal de Permanencia.*

Es la cantidad fija que, como consecuencia de la modificación de la estructura retributiva tras la “funcionarización” de la nómina del personal laboral, perciben los trabajadores del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, por la diferencia con el Complemento de Antigüedad que cada uno de ellos venía percibiendo.

#### Artículo 33.º *Complemento Personal Transitorio.*

Es el complemento que perciben los empleados/as públicos con puestos incluidos en la Relación de Puestos que como consecuencia del proceso de valoración el puesto desempeñado ha supuesto un decremento retributivo.

El Complemento Personal Transitorio tiene naturaleza reabsorbible sobre los futuros incrementos del complemento específico del puesto desempeñado.

#### Artículo 34.º *Complementos Trabajos Superior Grupo Profesional.*

Los empleados/as públicos/as que por necesidades del servicio se adscriban provisional o definitivamente a un puesto de trabajo de superior categoría percibirán un complemento que retribuya la diferencia de las retribuciones entre el puesto desempeñado y el puesto de origen.

La percepción de este complemento no genera ningún tipo de derecho individual, dado que el mismo no tiene carácter consolidable.

#### Artículo 35.º *Nocturnidad.*

Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El mencionado complemento será abonado en la parte proporcional correspondiente a aquel personal que solo realice parte de su jornada en turno de noche.

El importe será el 25% del Sueldo, por día y hora efectivamente trabajado, en horario comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarla.

#### Artículo 36.º *Complemento Plena Disponibilidad.*

Todos aquellos empleados/as públicos/as que por necesidades del servicio se deban encontrar fuera de su jornada de trabajo disponibles para ser requeridos por el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache para atender cualquier eventualidad que se pudiere producir en el servicio al cual se encuentren adscritos/as percibirán un Complemento de Plena Disponibilidad por importe de 118,75 € mensuales.

Este complemento se retribuirá únicamente cuando el empleado /a públicos se encuentre en servicio activo, no procediendo su satisfacción en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, asuntos propios y otras que no comporten una prestación efectiva del servicio.

Se establece como condicionante para el percibo de este complemento retributivo que la circunstancia de la Plena Disponibilidad no se encuentre expresamente contemplada y valorada en el complemento específico del puesto objeto de la retribución.

#### Artículo 37.º *Complementos singulares de puesto.*

Retribuyen las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que en atención a sus especiales características exigen del trabajador un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su categoría profesional.

Los empleados/as públicos/as que prestan servicios como oficiales conductores adscritos al vehículo del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos con dispositivo grúa, percibirán un complemento singular a dicho puesto, por importe de 118,75 € mensuales.

Este complemento se retribuirá únicamente cuando el empleado /a públicos se encuentre en servicio activo, no procediendo su satisfacción en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, asuntos propios y otras que no comporten una prestación efectiva del servicio.

Se establece como condicionante para el percibo de este complemento retributivo que dicha circunstancia no se encuentre expresamente contemplada y valorada en el complemento específico del puesto objeto de la retribución.

#### Artículo 38.º *Complemento en situación de Incapacidad Temporal.*

1.—Procesos objeto del complemento en situación de incapacidad temporal.

Serán objeto de complemento a las prestaciones económicas derivadas de los procesos de incapacidad temporal en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, los siguientes procesos:

- a) Incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral).
- b) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral).

- c) Maternidad, adopción y acogimiento previo.
- d) Riesgo durante el embarazo.
- e) Riesgo durante la lactancia natural.

2.—Conceptos objeto del complemento de incapacidad temporal.

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y el Patronato Municipal de Deportes, a efectos de complementar la diferencia entre las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social consecuencia de los procesos de incapacidad temporal presentados y las retribuciones mensuales que el/la empleado/a perciba con carácter mensual, se entenderán incluidos únicamente los siguientes conceptos retributivos:

- a) Sueldo.
- b) Trienios
- c) Complemento de destino.
- d) Complemento específico.
- e) Complemento Personal transitorio
- f) Complemento Personal de permanencia
- g) Paga Extraordinaria

En el supuesto que recaer resolución por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social declarando al empleado/a en situación de incapacidad permanente se procederá a complementar en el mes de la referida declaración el importe correspondiente a la parte proporcional de la Paga Extraordinaria generada hasta ese momento.

3.—Mejora voluntaria de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.

1. La mejora voluntaria será la que se señala en los apartados siguientes en función de la situación protegida y de la contingencia de la que derivan.
2. Se complementarán hasta el cien por cien de los conceptos retributivos señalados anteriormente, y desde el primer día, en los supuestos que a continuación se detallan:
  - a) Maternidad, adopción y acogimiento previo.
  - b) Riesgo durante el embarazo.
  - c) Riesgo durante la lactancia natural.
  - d) Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
  - e) Incapacidad temporal por contingencias comunes de procesos que requieran hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedades oncológicas, patologías relacionadas con el embarazo y enfermedades graves que se encuentren incluidas en el listado que conforma el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otro enfermedad grave,

En el supuesto de enfermedad graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para generar dicho complemento se requiere la previa presentación de certificado o informe emitido por facultativo del Sistema de Seguridad Social en el que se acredite que la enfermedad o patología objeto de la incapacidad se encuentra incluida en el listado contenido en dicho Real Decreto

3. Se complementarán las prestaciones establecidas por incapacidad temporal por contingencias comunes que no se encuentren entre los supuestos establecidos en la letra e) del apartado precedente, hasta alcanzar los porcentajes siguientes de las retribuciones señaladas con anterioridad:
  - a) Los tres primeros días de baja, un complemento hasta alcanzar el cincuenta por ciento de las retribuciones.
  - b) Del cuarto al vigésimo día de baja, un complemento hasta alcanzar el setenta y cinco por ciento de las retribuciones objeto de ser complementadas.
  - c) Del vigésimo primero a la conclusión del proceso de incapacidad temporal, un complemento del cien por cien de las retribuciones objeto de ser complementada, si el empleado público no ha presentado más de tres procesos de incapacidad temporal por periodos superiores a veinte días naturales durante el año inmediatamente anterior.

El referido complemento se reducirá al setenta y cinco por ciento de las retribuciones objeto de ser complementadas, si el empleado/a público/a hubiese presentado más de tres procesos de incapacidad temporal por periodos superiores a veinte días naturales durante el año inmediatamente anterior.

En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por periodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa de reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente), el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

Será de aplicación la Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía (o norma que la sustituya) de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal y el listado de enfermedades aplicables conforme a la disposición adicional expresada en este convenio.

4.—Criterios generales de aplicación.

1. Procederá reconocer la mejora voluntaria al cien por cien de las retribuciones en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes siempre que la misma requiera hospitalización, intervención quirúrgica, o sea derivada de enfermedades oncológicas y patologías relacionadas con el embarazo.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de hospitalización procederá el abono de la mejora voluntaria al cien por cien siempre que la baja se encuentre vinculada a un proceso que haya requerido el ingreso del/la empleado/a en un centro hospitalario, y durante el tiempo de la hospitalización
3. El procedimiento para el reconocimiento de la mejora voluntaria al cien por cien durante la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se iniciará mediante solicitud del interesado, debiendo adjuntarse en los supuestos de hospitalización, junto con el parte de baja, original o fotocopia del justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente. (modelo P9-1, ejemplar para el trabajador), una vez iniciada la hospitalización.

4. En el supuesto de que la situación de incapacidad temporal sea secundaria la patología relacionada con el embarazo, junto con el parte de baja se presentará copia del informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite dicha patología.
5. En el supuesto de enfermedades oncológicas se adjuntará al parte de baja la documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto.
6. En el supuesto de enfermedad graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para generar dicho complemento se requiere la previa presentación de certificado o informe emitido por facultativo del Sistema de Seguridad Social en el que se acredite que la enfermedad o patología objeto de la incapacidad se encuentra incluida en el listado contenido en dicho Real Decreto
7. Tanto el inicio como la conclusión de los procesos de incapacidad temporal deben justificarse por parte de empleado/a público/a, previa presentación del correspondiente parte de baja o de alta en el modelo oficial expedido por el sistema de Seguridad Social (Modelo P-9).

No devengarán ningún complemento las situaciones de incapacidad que no sean justificadas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, con independencia del número de días objeto de la incapacidad.

5.—Días de ausencia por enfermedad o accidente a los que no resulta de aplicación el descuento en nómina previsto en los apartados anteriores.

1. El descuento en nómina regulado en los apartados anteriores de este artículo no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal, dicha circunstancia deberá ser justificada con por el/la empleado/a público/a mediante el correspondiente justificante en modelo expedido por la Seguridad Social.
2. Los días de ausencia al trabajo por parte de los empleados/as públicos/as, que superen el límite de días de ausencia al año, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán las deducciones dispuestas en los apartados anteriores

Artículo 39.—*Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinaran los conceptos siguientes:

1.—Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originen la estancia y manutención fuera del término municipal de San Juan de Aznalfarache, por razón del servicio.

Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

2.—Gastos de viaje.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al trabajador por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada "clase turista", y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

#### *Título V Derechos sociales*

Artículo 40.—*Garantías judiciales del puesto de trabajo.*

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa, asesoramiento y/acompañamiento de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones derivadas de denuncias policiales, diligencias previas o procesos judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante

Igualmente se prestará asistencia jurídica a aquellos/as trabajadores/as que por circunstancias de su trabajo se vean en la obligación de denunciar a alguien, debiendo estar asistidos/as judicialmente por el letrado municipal.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicio de conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en el caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurran causas de dolo o mala fe por parte del trabajador.

4. Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el Ayuntamiento, deberá adaptarse su puesto de trabajo a dicha circunstancia.

Artículo 41.—*Ayudas Sociales.*

1.—Ayuda para Estudios. Todo trabajador con hijos cursando estudios incluidos en la Educación Obligatoria, Bachiller, Formación Profesional, universidad percibirán la cantidad de 30,05 euros anuales en concepto de ayuda escolar por cada hijo, siempre que lo acredite documentalmente incluyendo a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; incrementándose anualmente esta cantidad en el porcentaje que al efecto se apruebe con carácter general para las retribuciones en las correspondientes Leyes de Presupuesto.

Los empleados/as públicos podrán solicitar préstamos para satisfacer las tasas que devenguen las matriculaciones de los hijos que estudien en universidades públicas. Para la tramitación del préstamo, el empleado/a público/a adjuntará a la solicitud de préstamo la carta de pago de las tasas referidas al objeto de acreditar la matriculación del alumno y centro en el que cursa estudios, documentación que será condicionante para su concesión.

La naturaleza del préstamo anteriormente referido es de ayuda para estudios y por tanto con régimen de concesión independiente al préstamo que se regula en artículos siguientes, no quedando afectado por la limitación del fondo dispuesto al efecto; no obstante, su concesión quedará condicionada a la situación financiera de esta Administración.

Los empleados/as públicos/as no podrán solicitar más de un préstamo por el Ayuntamiento aunque los mismos sean de naturaleza diferente.

La cuantía máxima que se podrá solicitar en concepto de préstamo por Ayuda a Estudios Universitarios será de mil doscientos euros y su plazo máximo de reintegro será doce mensualidades.

#### 2.—Seguro de accidentes de trabajo.

El Ayuntamiento suscribirá para todo el personal del mismo una póliza que asegure, en aquellas situaciones de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, derivado de enfermedad profesional o accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales, cuya cuantía será de cuarenta mil euros. No obstante en un futuro se intentará ampliar la contingencia a seguro de vida, sin que ello represente incremento actual en la prima que actualmente se satisface.

#### Artículo 42.º *Anticipos reintegrables.*

##### A) Anticipos reintegrables en varias mensualidades (Préstamos)

1. El Ayuntamiento incluirá en sus Presupuestos un fondo de 18.000 € para anticipos reintegrables en varias mensualidades o préstamos.
2. Para acceder a los mismos, el/la trabajador/ra que lo solicite deberá contar, como mínimo, con un año de antigüedad en el Ayuntamiento.
3. La cuantía máxima no podrá exceder de 1200 €
4. Los anticipos concedidos se reintegrarán en un máximo de 12 mensualidades
5. No podrán solicitar otro préstamo quienes tengan pendiente el reintegro del anterior, y hasta que no transcurran 3 meses desde la finalización del pago del préstamo anterior, salvo casos imprevistos de fuerza mayor que podrán ser objeto de revisión, tanto, en su cuantía, como en los plazos de reintegro, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores; o que en el momento de la petición exista efectivo y no hubiera ninguna solicitud pendiente de concesión.
6. Los préstamos deberán ser solicitados por el personal en el impreso que se confeccione al efecto indicando la cuantía y la forma de reintegro.
7. Las peticiones deberán resolverse en el Departamento de Recursos Humanos, por riguroso orden de presentación en el Registro General.  
Excepcionalmente y en supuestos extraordinarios y/o urgentes debidamente fundamentados se podrá resolver su concesión sin atender al orden dispuesto en el párrafo anterior.
8. Las cantidades que mensualmente se reintegren pasarán nuevamente a formar parte del fondo disponible.

##### B) Anticipos reintegrables en una sola mensualidad

1. El Ayuntamiento concederá un anticipo reintegrable en una mensualidad, una cantidad máxima de 400 € a aquellos trabajadores que así lo soliciten, y a fecha 15 de cada mes, tengan generado dicho importe por los servicios prestados.
2. Dicha solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos, entre el día 1 y 10 de cada mes.

### *Título VI Jubilación*

#### Artículo 43.—*Jubilación Parcial.*

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta y un años por trabajadores a tiempo completo (o sesenta años si se trata de trabajadores/as que tengan la condición de mutualista), simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social, y con la Ley 40/2007, de 11 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

Los empleados a partir de los 61 años (60 años, si ostentan la condición de trabajadores mutualista), y antes del cumplimiento de la edad de jubilación que reúnan los requisitos exigidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial.

El Ayuntamiento quedan obligados a estudiar e intentar dar curso a cuantas solicitudes de jubilación parcial se formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto.

#### 1.—Generales:

- 1.1.—Los interesados deberán solicitarlo al Ayuntamiento, al menos con tres meses de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la situación de jubilación parcial.  
En la solicitud deberá constar la fecha de inicio prevista, porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial, y régimen de prestación de servicios.
- 1.2.—Simultáneamente a la Jubilación parcial del empleado/a público/a el Ayuntamiento contratará un empleado/a mediante un contrato de relevo, según los términos establecidos en el RD 1131/2002, sometiéndose la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el presente Convenio.
- 1.3.—La jubilación parcial y la formalización del contrato de relevo producirán sus efectos cuando la Entidad Gestora de la Seguridad social, informe al trabajador, que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y, queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo el trabajador volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo total.
- 1.4.—El contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado, se extinguirá obligatoriamente en la fecha en la que el que el jubilado parcial haya determinado su jubilación definitiva, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra causa prevista legalmente.
- 1.5.—El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

- 2.—Tiempo de trabajo
- 2.1.—La jornada de trabajo del jubilado parcial será a elección de éste, entre el 25% y el 75% de la jornada ordinaria a tiempo completo, establecido en el Convenio colectivo, calculada en tiempo anual.
- 2.2.—La distribución será, como criterio general, por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa.
- 2.3.—Por mutuo acuerdo entre las partes, la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar el jubilado parcial, podrán quedar concentradas en determinados periodos.
- 3.—Lugar y Condiciones de trabajo.
- 3.1.—El trabajador jubilado parcial, seguirá desarrollando preferentemente su trabajo en el mismo centro de trabajo en el que venía haciéndolo antes de pasar a dicha situación.
- 3.2.—Con carácter general, el trabajador jubilado parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilado parcial.
- 3.3.—A efectos de ascensos por promoción interna, los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, serán tenidos en cuenta para ello durante este periodo hasta su jubilación definitiva.
- 4.—Retribuciones.
- 4.1.—El salario a percibir por el trabajador jubilado parcial, será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en este Convenio colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial.  
Percibirá igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo, igualmente de manera proporcionada.
- 5.—Acción Social y Asistencial
- 5.1.—Los empleados jubilados parcialmente mantendrán los mismos beneficios de acción social y régimen asistencial que el resto de los trabajadores.

Artículo 44.—*Premios Jubilación.*

Independientemente de ello, e incompatible con la jubilación parcial, se establecen premios a la jubilación para los trabajadores que cesen por voluntad propia antes de los 65 años, en las siguientes cuantías.

— Con anterioridad al cumplimiento de los 61 años de edad	18.000 €
— Con anterioridad al cumplimiento de los 62 años de edad	15.000 €
— Con anterioridad al cumplimiento de los 63 años de edad	12.000 €
— Con anterioridad al cumplimiento de los 64 años de edad	10.000 €

*Título VII*  
*Situaciones del Personal Laboral*

Artículo 45.º *Situaciones del Personal Laboral.*

El personal laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache se podrá encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Artículo 46.—*Situación de Servicio Activo.*

Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en su condición de personal laboral del Ayuntamiento de San Juan y no les corresponda otra situación.

El personal laboral en situación de servicio activo goza de todos los derechos inherentes a su condición y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma, y se regirán por lo dispuesto en esta norma colectiva y supletoriamente por lo dispuesto en la normativa de función pública aplicable al personal funcionario de esta Administración.

Artículo 47.—*Situación de Servicios Especiales.*

1.—El personal laboral será declarado en situación de servicios especiales en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de las Comunidades Autónomas, de las ciudades Autónomas, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando serán nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades dependientes o vinculadas a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a los cargos.
- d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas.
- e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembro de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.



- g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otras cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- j) Cuando adquieran la condición de empleados al servicio de organizaciones internacionales
- k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local.
- l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas

2.—Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleado/a, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los empleados/as públicos/as que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

3.—Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en las mismas condiciones y con las retribuciones correspondientes al grupo, subgrupo y nivel de complemento de destino correspondiente y/o equivalente al consolidado con anterioridad al de la declaración en la misma, sin que pueda existir menoscabo en el derecho a su carrera profesional.

#### Artículo 48.—*Servicio en otras Administraciones Públicas.*

1.—El personal laboral con puesto en la Relación de Puestos de Trabajo que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2.—Los empleados/as públicos en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, se regirán por las disposiciones aplicables a la administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservarán su condición de personal laboral en esta administración y el derecho a participar en las convocatorias para la revisión de puestos de trabajo que se pudiesen efectuar. El tiempo de servicio en la Administración Pública en al que estén destinados se les computará como de servicio activo en el grupo o subgrupo de pertenencia.

3.—El personal laboral que reingrese al servicio activo procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstas en el art. 84 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el Ayuntamiento o el Patronato Municipal de Deportes reconocerá el mismo.

#### Artículo 49.—*Excedencia.*

La excedencia para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante para aquellas cuestiones no reguladas en el Estatuto de los Trabajadores se regirán por lo dispuesto en el RD5/2015. De 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### *Título VIII Prevención de riesgos laborales.*

#### Artículo 50.—*Principios generales.*

1. El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, consciente de la importancia de la prevención de riesgos laborales y con objeto de fomentar una auténtica cultura de la prevención en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, asume el compromiso de garantizar:

- a. La protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- b. El cumplimiento de toda la legislación de prevención de riesgos laborales.
- c. La garantía de que los/las representantes de los empleados/as públicos son consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.
- d. La mejora continua del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 51.—*Derechos y deberes de los trabajadores.*

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a:

- a. Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- c. Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
- d. Efectuar propuestas de mejora al servicio de prevención, a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
- e. Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- f. La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/as trabajadores/as tienen la obligación de:
- Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
  - Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al servicio de prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
  - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.
  - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento y/o Patronato Municipal de Deportes, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
  - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
  - Cooperar para que la Administración pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 52.—*Delegados de Prevención.*

- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- Serán designados por los representantes de los trabajadores.
- En cuanto a las competencias, facultades y garantías se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, y demás normas de desarrollo, con independencia de cuantas otras les vengan impuestas en el propio Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

#### Art 53.º *Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.*

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a constituir la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud que estará integrada por 3 miembros de la representación empresarial y por 3 miembros de las representaciones de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. Podrán incorporarse a las reuniones de dicha Comisión, con voz, pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos presentaciones que integran dicha Comisión.

En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaría permanente de la misma y la aprobación de su reglamento interno de funcionamiento.

En cada reunión de la Comisión y de sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

Los miembros de esta Comisión ejercerán la representación que ostentan por el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, si bien, tal representación quedará prorrogada hasta la consecución del acuerdo que permita la firma del nuevo Convenio.

Podrá la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, en el acto de su constitución, nombrar un número igual de suplentes, que sustituirá a los titulares en casos de ausencia, dimisión o fallecimiento, en los términos en que ser recoja en su reglamento interno.

La Comisión de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

#### Art. 54.º *Funciones de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.*

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e instrucción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

#### Artículo 55.º *Medios de protección.*

- El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Así mismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

#### Artículo 56.—Ropa de Trabajo

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice.

2. Se creará una “Comisión de ropa” formada por un empleado designado a tal efecto por el ayuntamiento y un miembro del comité de empresa.

3. En la Comisión de Ropa se propondrán las modificaciones, ampliaciones o ajustes necesarios en la dotación de prendas y calzado. No obstante, desde el Comité de Seguridad y Salud se velará para que los uniformes reúnan las condiciones de idoneidad y seguridad a las características del puesto de trabajo de que se trate. A tales efectos, la Comisión de Ropa podrá solicitarles informes previos a la compra del vestuario.

4. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año: una en verano (1 de abril al 31 mayo y otra en invierno (1 septiembre al 1 de octubre). En el Anexo (II) se determinará la relación de prendas, tipo de calzado y duración de las mismas.

5. Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado.

A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como equipo de protección individual, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.

6. Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.

7. Cuando se produzcan traslados de Sección o Departamento que conlleven un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas adecuadas al nuevo puesto de trabajo.

8. Al personal que sufra anomalías en los pies y con la debida prescripción facultativa del Servicio Médico de Empresa, se le dotará de calzado especial con arreglo a sus circunstancias y a las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

9. Los empleados/as públicos/as únicamente podrán hacer uso de la ropa de trabajo durante la prestación de sus servicios y durante su jornada y horario laboral, debiendo de abstenerse de su uso fuera del lugar y horario laboral

#### Artículo 57.º *Botiquín de primeros auxilios.*

En todos los Centros de Trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello los Delegados de Prevención.

#### Artículo 58.º *Protección de trabajadores con alteraciones o disminución de sus capacidades psicofísicas. Segunda actividad.*

1. Cuando el servicio de prevención indique que la adaptación del puesto de trabajo resulta inviable, se intentará adscribir al/a la trabajador/a a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación.

2. Segunda Actividad.—A los trabajadores que hayan sido declarados por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total que le impida el desarrollo del puesto de trabajo que venía desempeñando, se le podrá adscribir a otro puesto de trabajo compatible con lo dispuesto en la referida resolución, siempre que el Ayuntamiento disponga de puestos de trabajo y el trabajador reúna los requisitos para su desempeño.

3. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará en relación a las actuaciones de la Administración en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en esta materia correspondan al comité de seguridad y salud.

#### Artículo 59.º *Protección de trabajadoras embarazadas.*

1. Con objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá de derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación del servicio de prevención.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de hijo y en tal sentido existiese informe o recomendación del servicio de prevención. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

#### Artículo 60.º *Planes de autoprotección y contra el acoso laboral y sexual.*

1.—En cumplimiento del artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración, teniendo en cuenta las características de sus centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos, implantará planes de autoprotección o medidas de emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y usuarios, primeros auxilios y otras medidas de seguridad. Igualmente, designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobará periódicamente su correcto funcionamiento.

2.—Protocolo contra el acoso sexual y psicológico en el trabajo.

El Ayuntamiento dispone de Protocolo Contra el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo así como contra el acoso laboral, en los que se establecerán las acciones, procedimientos y sanciones tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en el centro de trabajo, así como actuar y sancionar éstas conductas en los casos que se produzcan incorporándose al texto del convenio colectivo, conforme se determina en la disposición adicional correspondiente.

### Título IX

#### Provisión de puestos, acceso, promoción y formación

##### Capítulo I.

##### Provisión de puestos de trabajo

Artículo 61.—*Provisión de puestos de trabajo.*

1. El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será el determinado en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales y áreas funcionales de pertenencia en su caso especialidad, así como la denominación y las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

2. A las relaciones de puestos de trabajo una vez aprobadas se les dará la adecuada publicidad en el plazo de un mes a partir de la comunicación realizada a la comisión paritaria.

Asimismo, se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las modificaciones que se introduzcan en las relaciones de puestos de trabajo ya elaboradas.

##### Capítulo II.

##### Acceso y promoción.

Artículo 62. Oferta de empleo público.

1. Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por los procedimientos oportunos, así como los liberados como resulta de los mismos, comprenderán la oferta de empleo público de personal laboral.

Igualmente, una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente oferta de empleo público.

2. La selección del personal laboral fijo comprendido en el ámbito del presente convenio, se hará de acuerdo con la oferta de empleo público mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso de valoración de méritos, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

No obstante con carácter general el sistema de selección será el concurso para los procesos selectivos que afecten a los Grupos B, C-1, C-2 y E, y excepcionalmente el resto de sistemas, todo ello en aplicación de lo dispuesto en el art. 61.7 del. R.D.L.5/2015, de 30 de octubre.

3. Del total de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, se reservará un 5 por 100 para ser cubiertas por quienes tengan reconocida la condición legal de discapacitado/a. La distribución se efectuará en las respectivas convocatorias de pruebas selectivas separadamente y englobará aquellos puestos de trabajo que, por razón de su contenido funcional, admitan su desempeño por personal con discapacidad.

4. Las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 que opten a plazas de reserva, así como aquellas otras que soliciten adaptaciones, deberán indicar el carácter de las mismas, con la adaptación que soliciten y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, mediante certificado expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá poseerse con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

5. Los/as representantes de personal participarán en el proceso de negociación de las Bases de Convocatoria para la cobertura de plazas vacantes.

6. Mediante negociación colectiva se establecerán medidas de acción positiva dirigidas a evitar la discriminación laboral por razón de género, pudiéndose reservar plazas o adaptar en su caso pruebas de acceso.

Artículo 63.—*Plan de estabilidad y consolidación de empleo.*

1.—Con el objeto de mejorar la prestación de los servicios públicos y garantizar la neutralidad y objetividad del personal que sirve a este Ayuntamiento, es voluntad del mismo que sus empleados presten sus servicios desde los principios de objetividad, neutralidad eficacia y legalidad.

2.—Igualmente, dada la situación de temporalidad de una parte importante del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, se hace necesario la puesta en marcha y previa negociación con la representación sindical, de un Plan de Consolidación y Estabilidad del Empleo para todo aquel personal que viene prestando servicios a este Ayuntamiento en puestos de trabajo que tienen la consideración de estructurales.

3.—Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en determinadas áreas funcionales y para convocatorias singulares de puestos correspondientes al Grupo E podrá preverse la posibilidad de sustituir el requisito de la titulación por cinco años de servicios prestados en la plaza objeto de la convocatoria, y que corresponden a aquellas plazas que tras la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional surgida tras la R.D.L. 5/2015, no requieran estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, todo ello aunque las plazas hayan sido ofertadas con anterioridad a dicha normativa con titulación. (Actual Grupo E).

Artículo 64.º *Promoción profesional.*

1. La Administración Municipal fomentará la promoción profesional del personal a su servicio de conformidad con la legalidad vigente.

Con esta finalidad, y sin perjuicio del desarrollo de los procesos de oferta de empleo público, se formalizarán en la medida en que surjan nuevos puestos, convocatorias de promoción profesional para el acceso a categorías inmediatamente superiores dentro del mismo Grupo profesional y área funcional, todo ello con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los/las trabajadores/as.

2. Podrán tomar parte en estos procesos todos los trabajadores fijos del mismo grupo profesional y área funcional siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos para su desempeño.

3. El sistema de promoción profesional será preferentemente por el sistema de Concurso de Méritos y la publicidad del mismo será la que procedimentalmente corresponda.

*Título X*  
*Sistema de clasificación profesional*

Artículo 65.º *Criterios generales.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales y se establece con el fin de facilitar la movilidad del personal y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.
2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
3. Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

Artículo 66.º *Grupos profesionales.*

1. Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:
  - Grupo 1. Titulados Superiores  
Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
  - Grupo 2. Titulados medios.  
Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.
  - Grupo 3. Técnicos especialistas.  
Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de Técnico Superior, Técnico Especialista o equivalente.  
Quedan incluidos en este grupo, administrativos, técnicos informáticos.
  - Grupo 4. Técnicos auxiliares  
Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Formación Profesional de Técnico, o Técnico Auxiliar o desempeño puestos que en la Relación de Puestos de Trabajadores se encuentren clasificados en este Grupo.
  - Grupo 5. Servicios generales y subalternos.  
Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del Certificado de Escolaridad o desempeño puestos que en la Relación de Puestos de Trabajadores se encuentren clasificados en este Grupo.
2. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

Artículo 67.º *Grupos funcionales.*

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de los Grupos Funcionales.
2. La definición de cada Grupo, agrupación por rama homogénea y diferenciada de actividad, se lleva a cabo independientemente del sector específico de actuación del servicio o centro de gestión, y de la categoría profesional que ostente el trabajador en ella encuadrado.
3. Se definen los siguientes grupos funcionales:
  - A. Grupo Administrativo  
Comprende este grupo el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica y presupuestaria; con la gestión de personal; con las labores de documentación, biblioteca y secretaría; con el control y contabilidad de los suministros y relación con proveedores; con la administración de bienes; con los procesos informáticos y de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.
  - B. Grupo de Oficios, Servicios Generales y Mantenimiento.  
Comprende este grupo el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la vigilancia de personas, dependencias, zonas verdes, locales, fincas y enseres; con la comunicación interna y externa de los servicios y centros; con la custodia reparto y distribución de bienes y correspondencia; el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con el cuidado, conservación, montaje, mejora, reparación y construcción de bienes muebles e inmuebles y mantenimiento de instalaciones de todo tipo; con el aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario; con las labores de conducción y transporte de personas y bienes; con la limpieza de dependencias, útiles y maquinaria; con aquellas otras de análogo carácter a las descritas, que, sin corresponder específicamente a un oficio determinado, demanda el normal funcionamiento de los centros, desde las propias de organización del trabajo, realizadas con responsabilidad e iniciativa, hasta las más sencillas y básicas que no requieren habilidad o destreza específica alguna.
  - C. Grupo Prestación de servicios públicos y promoción de la actividad económica.  
Comprende este grupo el conjunto de actividades o tareas que posibiliten el desarrollo e integración social, familiar y profesional de un determinado colectivo con una especial situación individual o social, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental; el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción educativa, en su más amplia significación, abarcando, por tanto, la docencia, en sus diversos grados y niveles, así como colectivos y edades; la instrucción deportiva; el apoyo psicológico en las vertientes de diagnóstico, orientación y tratamiento; el apoyo social en su expresión personal y familiar; la socialización y la adquisición de hábitos de la vida diaria. Asimismo, incluye la gestión de las políticas municipales de empleo, la intermediación laboral, la orientación y formación de los desempleados y trabajadores, y el fomento del empleo estable y de calidad; la organización y desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre; la organización de festivales, conciertos y

certámenes, y, en general todas aquellas que vayan encaminadas a la formación, desarrollo e integración de las personas o colectivos sobre los que la acción educativa o cultural se ejerce, desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que solo se requiere cualificación profesional elemental.

#### *Título XI*

#### *Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*

##### *Artículo 68.º Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Los órganos competentes de la Administración en cada caso podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas, razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en el Ayuntamiento, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41 y 50 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre.

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

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de lo dispuesto para la movilidad funcional.

2. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del R.D.L.2/2015 de 23 de octubre.

##### *Artículo 67.º Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá plantear el inicio del proceso para la provisión, por el procedimiento legalmente dispuesto del puesto en cuestión.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

##### *Artículo 69.º Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

1. La realización de trabajos que funcionalmente respondan a un grupo profesional superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. El desempeño de un puesto de trabajo perteneciente a un grupo profesional superior, no podrá ser superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos para los trabajadores fijos a jornada completa o a tiempo parcial, salvo cuando se deba a ausencia del titular del puesto de trabajo o vacante de la plaza, en cuyo caso el período de duración podrá extenderse hasta la provisión del puesto por el procedimiento legalmente establecido.

3. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular o vacante de la plaza, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá para su cobertura definitiva por los procedimientos oportunos.

4. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño y/o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

5. El mero desempeño de un puesto perteneciente a grupo funcional superior o inferior nunca consolidará ni el salario ni el grupo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar la pertenencia a un grupo profesional superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

6. La adscripción de un trabajador a funciones de grupo profesional superior supondrá el abono de la diferencia salarial.

##### *Artículo 70.º Suspensión del contrato de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Las consignadas válidamente en el contrato.
- c. Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e. Ejercicio de cargo público representativo.
- f. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g. Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- h. Fuerza mayor temporal.
- i. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- j. Excedencia forzosa.
  - k. Por el ejercicio del derecho de huelga.
  - l. Cierre legal de la empresa.
  - m. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c, d, i, k, n) número anterior del presente artículo.

Artículo 71.º *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos y por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

## *Título XII Régimen disciplinario*

Artículo 72.º *Faltas.*

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves

Artículo 73.º *Faltas leves*

Son faltas leves:

- a) De una a cinco faltas de puntualidad alternas o dos consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
  - b) Faltar un día al mes sin justificar.
  - c) La falta de atención y diligencia con el público, así como inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
  - d) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio leve.
  - e) No cursar parte de baja de la Seguridad social en el plazo de 48 horas.
  - g) Usar la ropa de trabajo fuera de su centro de trabajo, jornada u horario laboral
  - h) acoso laboral y/o sexual en los términos dispuestos en el Anexo III:
- A) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- B) Uso de imágenes o póster pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Artículo 74.º *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes, o tres en el período de seis meses; cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con el puesto de trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados o al público.
- i) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- j) Reincidencia en más de 2 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplada en la normativa vigente.
- l) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- n) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- ñ) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave
- o) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- p) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- q) La embriaguez y/o toxicomanía durante la prestación del servicio
- r) Las amenazas a compañero, superiores o subordinados
- s) No someterse a los reconocimientos médicos afectos a Vigilancia en la Salud cuando por el puesto de trabajo que desempeñe así lo requiera.
- t) Acoso laboral y/o sexual en los términos dispuestos en el Anexo III :
  - A) Invitación impúdica o comprometedora.
  - B) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
  - C) Contacto físico innecesario, rozamientos.
  - D) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
  - E) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
  - F) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
  - G) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
  - H) La impartición de órdenes vejatorias.
  - I) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

- J) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- K) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Artículo 75.º *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades autónomas.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse caso voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o haya tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) El acoso laboral y/o sexual en los términos dispuestos en el Anexo III:
  - 1.—El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
  - 2.—El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
  - 3.—La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
  - 4.—Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- o) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

Artículo 76.—*Sanciones.*

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones en función de la importancia, reincidencia o intención:

Por razón de las faltas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas Leves:
  - Apercibimiento
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo, de cuatro días hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y 1 día a seis años.
  - Despido

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el supuesto de que algún trabajador, que tenga la consideración de personal laboral fijo, fuera sancionado con despido disciplinario y los Juzgados de lo Social dictarán Sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento o el Patronato Municipal de Deportes readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 77.º *Procedimiento.*

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Servicio de Recursos Humanos que será oído el interesado y al comité de empresa, pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales.

El procedimiento disciplinario conlleva las siguientes fases:

1.—Iniciación.

En la Resolución de incoación del expediente disciplinario se nombrará Instructor/a y Secretario/a, a quines le será de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015.

Iniciado expediente disciplinario por la comisión de faltas graves o muy graves, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas provisionales para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.



Así mismos se podrá resolver la suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y que se mantendrá por el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

El empleado/a público/a suspenso/a provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión, las retribuciones básicas, no obstante cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, éste deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla; no obstante, si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el Ayuntamiento deberá restituir al trabajador la diferencia entre las retribuciones percibidas y las que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

#### 2.—Desarrollo.

El instructor como primera actuación procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motiva la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

A la vista de las actuaciones practicadas, en el plazo de un mes, contados a partir de la iniciación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo relación de los hechos imputados, con expresión de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El instructor podrá por causa justificada, solicitar la ampliación del plazo referido.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al empleado/a público/a.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere conveniente en su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de la prueba se dispondrá del plazo de diez días.

La intervención del instructor en todas las pruebas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario.

Cumplimentadas las diligencias previstas anteriormente se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés, así mismo se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando este así lo solicite.

El instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del/la empleado/a así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el/la instructor/a al/la interesado/a para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculpado, o transcurrido el plazo sin formular alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento disciplinario, al objeto de que proceda a dictar la resolución pertinente.

#### 3.—Terminación.

La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando su tipificación y la sanción a imponer. La resolución deberá notificarse al inculpado, con expresión del recurso o recursos que se puedan interponer contra la misma, el órgano ante quien se haya de interponer, así como los plazos.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos dispuestos en la resolución que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que cuando por causa justificada se establezca otro distinto en dicha resolución.

La aplicación de cualquier sanción por la comisión de faltas graves o muy graves requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe que en ningún caso, podrá ser vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta establecida en el art. 60.2 de RDL 2/2015, de 23 de octubre.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia del interesado

##### Artículo 78.º *Prescripción de faltas y sanciones.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

##### Artículo 79.—*Cancelación de faltas y sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios, con indicación de las faltas que la motivaron.

2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones de oficio o a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

3. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

*Título XIII*  
*Régimen de garantías*

Artículo 80.—*Cláusula de reversión.*

El personal laboral de carácter fijo que fuera adscrito o que en un futuro pueda serlo a organismos autónomos, entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, Consorcios, Mancomunidades u otros, tendrán garantizado el retorno al Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache o Patronato Municipal de Deportes, en el caso de que dichos organismos dejen de prestar servicios y funciones que, en su momento, propiciaron la transferencia de tales trabajadores, siempre que el referido servicio revirtiese al Ayuntamiento.

No obstante, si el servicio no revirtiese, los empleados tendrán un derecho de ingreso preferente siempre que exista vacante en plazas adecuadas al perfil profesional del mismo.

En ambos casos a dichos empleados no se les podrá reconocer derechos superiores a los contemplados en este Convenio Colectivo, aunque hubieren sido reconocidos en las anteriores relaciones contractuales.

Artículo 81.—*Derechos Sindicales.*

Comité de Empresa: Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, y en calidad de representantes de los trabajadores intercambiarán información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- 1.º Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- 2.º Absentismos del personal.
- 3.º Mantenimientos de los locales de reunión.
- 4.º Concurso-oposición, ascenso y escalafón.
- 5.º Adecuación de puestos de trabajo para empleados con capacidad disminuida.
- 6.º Vigilancia en materia de salud, seguridad e higiene laboral.
- 7.º Cultura y deportes.

Artículo 82.º *Horas sindicales.*

Los miembros del comité de empresa del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache así como los delegados sindicales designados por las secciones sindicales con representación en el comité de empresa y/o delegados de personal dispondrán de las horas sindicales dispuestas en la normativa de aplicación, cuyo disfrute será en promedio mensual y cómputo anual.

Artículo 83.º *Local del Comité de Empresa.*

El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Dicho local deberá estar dotado de todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad.

*Título XIV*  
*Igualdad de trato y oportunidades de empleadas y empleados*

El presente Título responde al compromiso del Equipo de Gobierno y de la representación legal de empleados y empleadas en el ámbito de sus competencias de garantizar el Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato en las relaciones laborales recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico de Empleado Público, así como la Ley 12/07, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Para la efectividad del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato se dedica el presente Título a la consecución de la misma, a la vez que se incorpora de manera transversal en la totalidad del Convenio.

El desarrollo normativo en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades posteriores a la firma del Convenio que afecte a las relaciones laborales en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache se considerará incorporadas al mismo a la vez que se dará publicidad para el conocimiento del conjunto de empleados y empleadas.

Artículo 84.—*Criterios de actuación.*

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache se compromete a promover los anteriores principios y sancionar como se establezca en la legislación vigente cualquier actuación que pueda constituir discriminación por razón de género. Actuará bajo los siguientes criterios:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Potenciar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género y prevención de violencia machista de las diferentes Áreas Municipales que componen el ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache.
- e) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- f) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- g) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- h) Promover acciones ejemplares en la organización que sirvan de referente para el resto de organizaciones y agentes sociales de San Juan de Aznalfarache y su área de influencia.
- i) Identificar inercias que perpetúan las discriminaciones creando mecanismos para su eliminación.
- j) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 85.º *Comisión de Igualdad entre Empleadas y Empleados.*

1.—Se creará una Comisión de Igualdad con naturaleza de órgano colegiado de supervisión y seguimiento de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre empleadas y empleados y promover su efectividad. Dicha comisión se creará en el plazo de tres meses desde la aprobación de éste convenio.

2.—La Comisión de Igualdad de carácter permanente y paritario se compone por cuatro miembros, entre los que se encontrará un/a Técnico/a experto designado por la Delegación de Igualdad. La composición de esta Comisión se ajustará a la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

3.—La Comisión de Igualdad tiene entre su cometido:

- Proposición de las orientaciones a que habrá de ajustarse el Plan de Igualdad de Empleados y Empleadas.
- Coordinación y seguimiento de la elaboración del Diagnóstico previo y el Plan de Igualdad según lo acordado en la Mesa General de Negociación.
- La colaboración para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.
- Fomento de acuerdos de coordinación y respuesta ante situaciones de violencia de género que afecten a empleadas de éste Ayuntamiento, así como a familiares de víctimas de violencia de género.
- Elaboración de propuestas a llevar a la Mesa General de Negociación de acciones positivas dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical.
- Vigilancia del cumplimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos.
- Promoción de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad, entre ellas, acciones de sensibilización y formativas sobre el alcance y significado del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Podrá ser consultada y emitirá informes así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
- Asesoramiento desde la perspectiva de género al resto de Comisiones, Comités, en consonancia con el principio de transversalidad.
- Participación en la elaboración del Protocolo de Actuación en materia de Acoso sexual y por razón de Sexo y frente al Acoso Laboral. El protocolo deberá ser aprobado en la mesa general de negociación.
- Conocimiento, seguimiento y propuestas en relación a los Informes de Impacto de Género relativos al acceso a la administración y promoción profesional de empleados y empleadas.
- Realización de una Memoria Final de carácter público sobre el trabajo desarrollado.
- Cualquier otra que le sea atribuida por la Mesa General de Negociación y la normativa vigente que desarrolle el Principio de Igualdad de Género en el ámbito del empleo público.
- Elaborar documentos en los que, partiendo de los conceptos recogidos en la normativa vigente en materia de Igualdad de Oportunidades y de Trato, permitan conocer y reconocer las conductas que se consideren discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales, proponiendo medidas para corregir y prevenir dichas conductas.
- Mediar ante posibles conflictos entre el personal municipal en relación con la elección de vacaciones de acuerdo al criterio de conciliación de vida personal, familiar y laboral.
- Conocimiento y audiencia a requerimiento de cualquiera de las partes en todos los expedientes disciplinarios que se originen con ocasión de una conducta discriminatoria.

4.—La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario cada dos meses y con carácter extraordinario cuando así la convoque la presidencia de la misma o se solicite por al menos dos integrantes. Las sesiones extraordinarias se celebrarán en el plazo máximo de siete días desde la solicitud de la misma.

Se considerarán válidas las sesiones que tengan como quórum la asistencia de más de la mitad de las personas que integran la Comisión.

Los asuntos a incluir en el Orden del Día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario o Secretaria y se incluirán en el Orden del Día, siempre que sean recibidos con 7 días de antelación a la fecha de reunión. En caso contrario se incluirán en la siguiente convocatoria.

Las convocatorias de sesiones ordinarias se realizarán con un mínimo de 7 días y las extraordinarias con un mínimo de 48 horas antes de la celebración y se acompañarán con los expedientes relativos a tratar.

5.—Los acuerdos de la Comisión tendrán carácter público, teniendo presente el derecho a la intimidad y protección de datos personales protegibles de las personas afectadas.

La Comisión regulará su propio funcionamiento y cometido en todo lo no previsto en el presente articulado.

6.—El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache en desarrollo del artículo 77 de la ley de igualdad, encomendará a uno de sus órganos directivos, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, la competencia en el desarrollo del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato de empleados y empleadas a su cargo. Tendrá entre sus cometidos:

- a) Recabar y proporcionar la información que se requiera por parte de la Comisión de Igualdad de Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache.
- b) Colaborar activamente en la elaboración de los Informes sobre Impacto por razón de sexo en el Acceso y Promoción de su competencia.
- c) Fomentar el conocimiento por el personal del alcance y significado del Principio de Igualdad, mediante acciones de sensibilización, formativas, etc.
- d) Velar por el cumplimiento dentro de su competencia de la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El órgano directivo competente en materia de igualdad remitirá, al menos anualmente, a la Comisión Permanente de Igualdad entre empleados y empleadas, un Informe relativo a la aplicación efectiva del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato. El Informe tendrá como contenido mínimo la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino, retribuciones y competencias de su personal desagregado por sexo.

Remitirá Informes con carácter extraordinario cuando sean requeridos por la Comisión Permanente de Igualdad entre Empleados y Empleadas relativos a sus cometidos anteriormente enunciados.

Artículo 86.º *Promoción de Acciones Positivas.*

Los Acuerdos de la Comisión de Igualdad propondrán medidas de Acción Positiva para favorecer la promoción de las mujeres a todos los puestos de la administración y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las medidas de Acciones Positivas se basarán en el Diagnóstico de situación y el conocimiento de la Comisión de situaciones en esta materia.

Artículo 87.º *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección de personal responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Los procedimientos de selección garantizarán el compromiso por el respeto del principio de igualdad y trato, para ello se podrán nombrar vocales por el Ayuntamiento a propuesta de representantes legales de empleados y empleadas.

Artículo 88.º *Acciones a desarrollar desde la Perspectiva de Género.*

1.—Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde la Perspectiva de Género

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache promoverá la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

La actuación en el ámbito de Salud Laboral incluirá el principio de igualdad, evitando que por diferencias bio-psico-sociales de mujeres y hombres se produzcan discriminaciones.

La salud laboral actuará en la protección, promoción y mejora de la salud de empleadas y empleados desde la perspectiva de género, con especial atención a la detección, prevención y atención frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y la violencia de género.

Todos los Informes y Documentos que se elaboren para permitir el análisis de género, incluirán datos desagregados por sexo e indicadores de género que normativamente se establezcan.

Para el desarrollo del cometido enunciado, el personal del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache con competencias en Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales, y Delegadas y Delegados de Prevención, recibirán formación en perspectiva de género.

2.—Igualdad en la Formación y Formación para la igualdad de oportunidades y trato

Todas las pruebas de acceso y promoción al empleo público cuyo contenido sea competencia exclusiva del Ayuntamiento, incluirán temas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3.—Diagnóstico y Plan de Igualdad

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, en el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de sus competencias, elaborará y aplicará un Plan de Igualdad para la adopción de medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre empleados y empleadas y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El Diagnóstico y Plan de Igualdad se negociará y acordará con la representación legal de los empleados y empleadas y su cumplimiento será evaluado anualmente por la Mesa General de Negociación tras la remisión del Informe previo de la Comisión de Igualdad.

La elaboración del Plan partirá de un Diagnóstico previo que identifique la situación en orden a la igualdad efectiva. Tras la realización del mismo, se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las medidas a adoptar y agentes implicados, indicadores de género y el sistema de seguimiento continuo y evaluación.

El desarrollo del Plan corresponderá al periodo de vigencia de presente Convenio Colectivo y se proporcionarán los recursos humanos y materiales para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y el Patronato Municipal de Deportes responderán con la mayor celeridad en la implantación de medidas cuando la autoridad laboral hubiera acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

El Plan para la Igualdad de Oportunidades y Trato del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache tendrá como contenidos mínimos las siguientes materias en función de la información obtenida en el Diagnóstico: Acceso a la Administración, Clasificación Profesional, Temporalidad, Promoción, Formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la Corresponsabilidad y la Conciliación de la vida Laboral, Personal y Familiar, Violencia de género, Uso no sexista del Lenguaje, Comunicación desde la perspectiva de género, Formación, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Acciones Positivas y otras posibles materias tras la realización del Diagnóstico.

4.—Acceso y promoción al empleo público en el ayuntamiento de San Juan desde la perspectiva de género.

En procesos de selección y promoción, ante situaciones de igualdad de calificaciones, con el fin de resolver favorablemente el empate se tendrá en cuenta con carácter preferente: 1º tener en cuenta a familias monomarentales/monoparentales, 2º a mujeres víctimas de violencia machista, 3º a la mujer, 4º en caso de persistir el empate se resolverá conforme a lo que establezcan las normas generales.

*Disposición transitoria*

Primero.—En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 18 se dispone de un plazo de un mes para regularizar y normalizar las situaciones referidas a todos los conceptos derivados de permisos por conciliación familiar, debiendo dictarse la correspondiente resolución, quedando sin efecto aquellas situaciones que en el plazo determinado no se tramiten siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo.

Segunda.—En cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Ajuste Municipal informado favorablemente por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con fecha 30 de abril de 2.012, aprobado en sesión extraordinaria y urgente por el Ayuntamiento Pleno de San Juan de Aznalfarache, el día 30 de marzo de 2.012 y en el que se contenía, entre otras, como Medida I, de reducción de costes de personal, se dispuso la supresión de la paga de no absentismo durante los ejercicios comprendidos entre el 2012 y el 2.022, no obstante si las condiciones presupuestarias y financieras tanto del Plan de Ajuste como del /los Plan/es de Estabilidad así lo permitiesen se consideraría la posibilidad de abonar la Paga de no absentismo referida.

Tercera.—Se establece el incremento de jornada a treinta y cinco horas semanales en promedio y cómputo anual para aquellas personas empleadas adscritas al Servicio de Limpieza de Dependencias Municipales y de Colegios Públicos.

Cuarta.—La jornada laboral será la legalmente establecida hasta que la normativa legal permita la recuperación de la jornada de treinta y cinco horas semanales momento en que se procederá a su recuperación para todo el personal laboral.

Quinta.—El Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache se compromete a aprobar en el plazo de tres meses un Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y Psicológico en el Trabajo conforme a las siguientes premisas:

1.—Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerara acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2.—La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauces a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones pública de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita especializada descentralizada y accesible.

3.—Definición se entenderá por acoso sexual según La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. «Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

4.—Se entiende por acoso laboral: El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad, siempre que no sea susceptible de ser calificado como posible delito.

5.—Comportamientos, entre otros, a recoger en el protocolo de acoso sexual:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspectos, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
3. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
4. Gestos obscenos.
5. Contacto físico innecesario, rozamientos
6. Observaciones clandestinas de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
7. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

6.—Comportamientos, entre otros, que pueden constituir conductas acosadoras a recoger en el protocolo de actuación contra el acoso laboral:

1. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
2. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
3. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
4. Impartir órdenes vejatorias.
5. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
6. La orden de aislar e incomunicar a una persona.
7. La agresión física.
8. Recibir diferente trato respecto al resto de trabajadores o trabajadoras.
7. Insultos o agresiones verbales.
8. Exceso de presión.
9. Hablar mal del trabajador o trabajadora.
10. Limitar el ascenso del trabajador o trabajadora
11. Descalificaciones.

7.—El protocolo contra el acoso sexual, laboral y psicosocial establecerá las acciones, procedimientos y sanciones tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en el centro de trabajo, así como los procedimientos de actuación, órganos competentes para actuar y sancionar éstas conductas en los casos que se produzcan.

8.—Si una vez entrado en vigor el presente convenio y pasado los tres meses no se hubiera acordado un protocolo de acoso sexual, laboral y psicosocial se aplicará lo dispuesto en este apartado así como lo previsto en la norma para el personal laboral dependiente de la Junta de Andalucía a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento. No obstante de mutuo acuerdo se podrá acordar una prórroga de hasta dos meses para llegar a un acuerdo.

#### *Disposición adicional.*

Primera.—Al disponerse por ley un contenido que difiera de lo dispuesto en el contenido de este convenio colectivo, se convocará con carácter inmediato a la Mesa General de Negociación a fin de adecuar el texto del Convenio Colectivo a la referida ley.

Segunda.—Si por acuerdo entre las organizaciones sindicales y los gobiernos autonómico o central, por la FAMP o la FEMP, se establecieran mejores condiciones que las establecidas en el presente convenio, éstas serán de aplicación inmediata previa convocatoria a petición de alguna de las partes y toma en consideración por parte de comisión paritaria del convenio.

Tercera.—En caso de existir contradicción entre la norma estatal o autonómica y las recogidas en el presente convenio se aplicará conforme al derecho laboral aquella que fuere más beneficiosa para el/la trabajador/a.

Cuarta.—Listado actualizado de enfermedades graves.

Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración Médica
010 a 018	Tuberculosis	Excluye: PPD positivo (795.51), PPD positivo sin tuberculosis activa (795.51) y reacción inespecífica a la prueba de la tuberculosis sin tuberculosis activa (795.51-795.52).	X

<i>Código CIE-9-MC</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Criterio de inclusión/exclusión</i>	<i>Valoración Médica</i>
042	Infección por el virus de la inmunodeficiencia humana	Excluye: estado de infección por VIH asintomático (V08). - exposición a virus VIH (V01.79). - evidencia serológica no específica de VIH (795.71)	X
135	Sarcoidosis		
137	Efectos tardíos de la tuberculosis	Valorar en función de la gravedad/funcionalidad de órgano/sistema, en su apartado correspondiente.	X
480 a 486	Neumonías infecciosas (Están también incluidas en el apartado de respiratorio)	Sólo incluidas neumonías complicadas con asociación a VIH, Neoplasias, Inmunodepresión o precisen Hospitalización por Clínica grave	X
140 a 209	Neoplasias malignas		
210 a 229	Tumores benignos	Se incluyen aquellos que por tamaño y localización impliquen gravedad o alteración de la función del órgano	X
230 a 234	Carcinomas in situ		
235 a 238	Neoplasia de evolución incierta	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
239	Neoplasia de naturaleza no especificada	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
250.1 a 250.7	Diabetes mellitus con complicaciones específicas		X
250.8 a 250.9	Diabetes mellitus con otras complicaciones específicas o no especificadas.	Se incluye según valoración de complicaciones específicas	X
258.01 a 258.03	Neoplasia endocrina múltiple tipo I, tipo IIA y tipo IIB		
259.2	Síndrome carcinoide		
270.1	Fenilcetonuria		
271.0	Glucogenosis		
271.1	Galactosemia		
271.2	Intolerancia hereditaria a la fructosa		
277.0	Fibrosis quística		
277.00	Fibrosis quística sin ileo meconial		
277.01	Fibrosis quística con ileo meconial		
277.02	FQ con manifestaciones pulmonares		
277.03	FQ con manifestaciones gastrointestinales		
277.09	FQ con otras manifestaciones		
277.3	Amiloidosis		X
277.30	Amiloidosis no especificada		X
277.31	Fiebre mediterránea familiar		X
277.39	Otra amiloidosis		
277.5	Mucopolisacaridosis		
277.7	Síndrome X dismetabólico		
277.85	Trastornos de la oxidación de los ácidos grasos		
277.86	Trastornos peroxisómicos		
277.87	Trastornos del metabolismo mitocondrial		
279	Trastornos que implican el mecanismo inmunitario	Se incluyen las formas graves	X
280	Anemias por carencia de hierro	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
281	Otras anemias por carencias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
282	Anemias hemolíticas hereditarias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
283	Anemias hemolíticas adquiridas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
284	Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
285	Otras anemias y anemias no especificadas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
288.0	Neutropenia	Sólo se incluyen neutropenias graves (<500 microlitro)	X
290 a 299	Psicosis orgánicas, otras psicosis.		
300.3	Trastorno obsesivo compulsivo		
301.2	Trastorno esquizoide de la personalidad		
303	Dependencia de alcohol		

<i>Código CIE-9-MC</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Criterio de inclusión/exclusión</i>	<i>Valoración Médica</i>
304	Dependencia de drogas		
307.1	Anorexia nerviosa	Sólo las graves	X
307.51	Bulimia nerviosa	Sólo las graves	X
320 a 326	Enfermedades inflamatorias del Sistema nervioso central		
331	Otras degeneraciones cerebrales		
332	Enfermedad de Parkinson		
333.0	Otras enfermedades degenerativas de los ganglios basales		
333.4	Corea de Hungtington		
333.5	Otras coreas		
333.71	Parálisis cerebral atetoide		
334	Enfermedad espinocerebelosa		
335	Enfermedad de las células del asta anterior		
336	Otras enfermedades de la médula espinal		
338.0	Síndrome de dolor central		
339.01	Cefalea en racimo episódicas		
339.02	Cefalea en racimo crónica		
340	Esclerosis múltiple		
341 a 341.9	Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central		
342 a 342.92	Hemiplejía y hemiparesia		
343	Parálisis cerebral infantil		
345	Epilepsia y crisis recurrentes	Solo epilepsias refractarias resistentes al tratamiento.	X
346	Migrañas		
347 a 347.11	Cataplejía y narcolepsia		
348	Otras enfermedades cerebrales	Valorar en función de la gravedad.	X
350	Trastornos del nervio trigémino		
351	Trastornos del nervio facial		
357.81	Polineuritis desmielinizante inflamatoria crónica		
358	Trastornos mioneurales		
359	Distrofias musculares y otras miopatías		
366	Cataratas		
391	Fiebre reumática con afectación cardiaca	Criterios clínicos, laboratorios y serología.	X
392	Corea Reumática		
393	Pericarditis reumática crónica		
402	Cardiopatía hipertensiva con insuficiencia cardíaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
403	Enfermedad del riñón hipertensiva crónica	Sólo se incluye estadios III, IV y V.	X
404	Enfermedad cardíaca y renal crónica hipertensiva	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
410 a 414	Cardiopatía isquémica	Excluye: - cardiovascular: - arteriosclerosis o esclerosis (429.2). - degeneración o enfermedad (429.2). - enfermedad cardiovascular arterioesclerótica (ASCVD) (429.2).	X
415	Enfermedad Cardíaca y pulmonar aguda		
420	Pericarditis aguda		
421	Endocarditis aguda y subaguda		
422	Miocarditis aguda		
423	Enfermedad pericárdica otras		
425	Miocardopatía	Solo se incluye con arritmia grave o disfunción ventricular	X
428	Insuficiencia cardíaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X

<i>Código CIE-9-MC</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Criterio de inclusión/exclusión</i>	<i>Valoración Médica</i>
430	Hemorragia subaracnoidea		
431	Hemorragia intracraneal		
432	Hemorragia intracraneal otras		
433	Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales		
434	Oclusión arterias cerebrales		
441	Aneurisma aorta		
442	Aneurisma otros		
444	Embolias y trombosis arteriales		
453	Otras embolias o trombosis venosas		
480 a 486	Neumonías infecciosas	Sólo se incluyen formas graves según la SEPAR. Se incluyen las neumonías adquiridas en la comunidad	X
490 a 492	Enfermedad Pulmonar obstructiva crónica.	Sólo se incluye EPOC grave según clasificación SEPAR	X
493.01	Asma con status asmático		X
493.11	Asma intrínseca con status asmático		X
493.21	Asma obstructiva crónica con status asmático		X
493.91	Asma no especificada con status asmático		X
494.1	Bronquiectasia con exacerbación aguda		
510	Empiema		
511.1 a 511.8	Pleuresía con derrame		
512	Neumotórax		
513	Absceso de pulmón y mediastino		
515	Fibrosis pulmonar inflamatoria		
516	Otra neumopatía alveolar y parietoalveolar		
517	Neumopatía en enfermedades clasificadas bajo otros conceptos		
518	Otras enfermedades pulmonares	Valoración según gravedad.	X
528.01	Mucositis (ulcerosa) debida a tratamiento antineoplásico		
530	Enfermedades del esófago	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación, o son complicaciones de esofagostomía	X
531	Úlcera gástrica	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
532	Úlcera duodenal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
533	Úlcera péptica, sitio no especificado	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
534	Úlcera gastroyeyunal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación,	X
535	Gastritis y duodenitis	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
555	Enteritis regional (Enfermedad de Crohn)	Sólo Casos graves según Índice Truelove-Witts modificado para EC.	X
556	Colitis ulcerosa	Sólo casos graves clasificación Montreal	X
567	Peritonitis		
570	Necrosis hepática aguda y subaguda		
571	Enfermedad hepática y cirrosis crónicas	Sólo se incluye: Puntuación B y C de clasificación de Child Pugn.	X
572	Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica		
574 a 575	Colelitiasis y otros trastornos de la vesícula biliar	Sólo se incluye cuando presentan colecistitis aguda y/o obstrucción	X
577.0 a 577.1	Pancreatitis aguda y crónicas		
580 a 588	Nefritis, síndrome nefrótico y nefrosis	Sólo se incluyen aquellas con estadio de gravedad 3 a 5.	X
710	Enfermedades sistémicas del tejido conjuntivo	Sólo graves	X
711.0	Artritis piógena		X
713.1	Artropatía asociada con enfermedades gastrointestinales salvo las infecciones		X



<i>Código CIE-9-MC</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Criterio de inclusión/exclusión</i>	<i>Valoración Médica</i>
713.5	Artropatía asociada con trastornos neurológicos		X
714	Artritis reumatoides y otras poliartropatías inflamatorias		X
720.0	Espondilitis anquilosante		X
728.11	Miositis osificante progresiva		X
728.3	Artrogriposis		X
728.86	Fascitis necrotizante		X
730.0	Osteomielitis agudas		X
730.1	Osteomielitis crónicas		X
742	Otras anomalías congénitas del sistema nervioso central	Según valoración específica	X
800	Fractura bóveda cráneo		
801	Fractura base cráneo		
802	Fractura de huesos faciales	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
803	Otras fracturas craneales y fracturas craneales no especificadas		
804	Fractura de cráneo y cara múltiples		
805	Fractura de columna vertebral sin mención de lesión de la médula espinal		
806	Fractura de columna vertebral con lesión medular		
807.0 a 807.4	Fractura de costillas y esternón	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
807.5 a 807.6	Fractura de laringe y traquea		
808	Fractura de pelvis		
810 a 815	Fracturas de miembro superior		
816	Fractura de una o más falanges de la mano	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
817 a 825	Fracturas de miembro superior y fracturas de miembro inferior		
826	Fracturas de una o más falanges del pie	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
827 a 828	Fracturas del miembro inferior		
829	Fracturas de huesos no especificados	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
830 a 839	Luxaciones	Sólo se incluyen luxaciones abiertas o múltiples	X
842	Esguinces y torceduras de muñeca y mano	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
844	Esguinces y torceduras de rodilla y pierna	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
845	Esguinces y torceduras de tobillo y pie	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
850	Comoción		
851 a 854	Lesiones intracraneales		
860	Neumotórax y hemotórax traumático		
861 a 869	Lesión interna de tórax, abdomen y pelvis		

Segunda. Supuestos que dan derecho al cien por cien del complemento por incapacidad temporal y a las retribuciones que correspondan en caso de ausencia por accidente o enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal y su acreditación.

1. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.

2. Supuestos de incapacidad temporal derivados de procesos oncológicos, tales como tratamientos de radioterapia o quimioterapia. En estos casos se aportará informe médico que acredite que la incapacidad temporal tiene lugar como consecuencia de los citados procesos.

3. En los supuestos de incapacidad temporal durante el estado de gestación, incluida la interrupción voluntaria del embarazo, durante el tratamiento por técnicas de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia, se aportará informe médico que acredite que el proceso de incapacidad temporal ha tenido inicio durante el estado de gestación, lactancia o tratamientos de reproducción asistida.

4. Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y todas las enfermedades recogidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

5. Cuando la incapacidad temporal este motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará con la orden de protección a favor de la víctima o bien, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta tanto se dicte orden de protección. Así mismo, se podrá acreditar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

6. Cuando la situación de incapacidad temporal afecte al personal empleado público con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de la incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad; a tal efecto se aportará documento acreditativo de la discapacidad y de la situación de incapacidad temporal derivada de la misma.

Tercera. Terminología relacionada con los supuestos excepcionales que dan lugar a la percepción del cien por cien del complemento de incapacidad temporal y a la totalidad de las retribuciones en los días de ausencia por enfermedad o accidente sin incapacidad temporal.

1. Hospitalización: se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren respectivamente las letras b, c) y d) del artículo 13.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

1. Hospital de día: se considera como tal la asistencia en el hospital durante unas horas, ya sea para diagnósticos, investigaciones clínicas y/o exploraciones múltiples, así como para tratamientos que no pueden hacerse en la consulta externa, pero que no justifican la estancia completa en hospital.

2. Hospitalización convencional: estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

A efectos del reconocimiento del abono del cien por cien del complemento por incapacidad temporal y a la totalidad de las retribuciones en los días de ausencia sin incapacidad temporal, se incluye en el concepto de hospitalización convencional permanecer una noche en las unidades de Observación, Cuidados o Estancia Corta de los servicios de Urgencias hospitalarias.

3. Hospitalización domiciliaria: la hospitalización domiciliaria es una alternativa asistencial destinada a pacientes que habiendo sido tratados en el hospital en la fase primaria de su enfermedad, pueden pasar a su domicilio aunque precisan cuidados de intensidad y/o complejidad equiparables a los dispensados en el hospital. Dicha asistencia es prestada por profesionales especializados.

2. Cirugía:

1. Cirugía Mayor hospitalaria. Procedimientos quirúrgicos complejos realizados con anestesia general o regional, que exige hospitalización para sus cuidados postoperatorios, entendiéndose por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama.

2. Cirugía Mayor Ambulatoria. Procedimientos quirúrgicos terapéuticos o diagnósticos, realizados con anestesia general, locoregional o local, con o sin sedación, que requieren cuidados postoperatorios cortos que no necesitan ingreso hospitalario. No se incluyen como supuestos excepcionales la cirugía menor, entendida como actividades asistenciales y de apoyo, encaminadas a dar respuesta a una serie de procedimientos quirúrgicos sencillos y generalmente de corta duración, realizados sobre tejidos superficiales y/o estructuras fácilmente accesible, bajo anestesia local o sin ella, que tienen bajo riesgo y tras los que no son esperables complicaciones posquirúrgicas significativas; asimismo, quedan excluidas las suturas, salvo que las mismas, por su localización, profundidad y/o extensión, produzcan un grado significativo de impotencia funcional o requieran reposo, y el lavado de heridas.

3. Intervención quirúrgica:

Es el procedimiento que emplea técnicas instrumentales propias de la cirugía como incisión, extirpación, etc., que se realiza en quirófano y con determinadas condiciones de asepsia (no se incluyen salas de cura, salas de radiología y salas de extracción dental).

No tienen la consideración de intervención quirúrgica:

— La extracción de un diente.

— La realización de endoscopias (colonoscopias, laringoscopias y similares), salvo aquellas que conlleven actuaciones terapéuticas sobre patologías de riesgo.

— Las biopsias cerradas y aspiraciones percutáneas no se consideran como procedimientos quirúrgicos en el documento Agrupación de los procedimientos de la ICD-9-CM 2010 Americana, editado por el SAS.

4. Recaídas:

Se entiende por recaída la aparición de la misma o similar patología en un período inferior a ciento ochenta días naturales. Si tras un período de actividad subsiguiente a un proceso de incapacidad temporal se produjera una recaída, no será necesario iniciar un nuevo procedimiento para el reconocimiento del derecho confirmada la recaída mediante el correspondiente parte de baja.

En el supuesto de concurrir como causa excepcional, la hospitalización, consecuencia de una patología que no sea causa por sí misma de la excepcionalidad, si se produce una recaída de la misma que no origine hospitalización, no será causa del abono del complemento de IT, puesto que la recaída es de la patología y no de la circunstancia excepcional (estancia hospitalaria) y lo mismo ocurre en el supuesto de intervención

Quinta.

El complemento de Productividad regulado en el art. 30 del presente Convenio Colectivo ha sido establecido en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del anterior convenio colectivo, al haberse amortizado el Plan de Ajuste Municipal informado favorablemente por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con fecha 30 de abril de 2.012, aprobado en sesión extraordinaria y urgente por el Ayuntamiento Pleno de San Juan de Aznalfarache, el día 30 de marzo de 2.012 y en el que se contenía, entre otras, como Medida I, de reducción de costes de personal, se dispuso la supresión de la paga de no absentismo durante los ejercicios comprendidos entre el 2012 y el 2.022, que condicionaba la posibilidad de abonar el mismo si las condiciones presupuestarias y financieras tanto del Plan de Ajuste como del /los Plan/es de Estabilidad así lo permitiesen.

### *Disposición derogatoria*

Primera.—El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, a la entrada en vigor, el anterior convenio colectivo publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 208 de fecha 7 de septiembre de 2013, así como aquellos acuerdos o resoluciones que contradigan el contenido del presente texto.

#### *Anexo I (referido al artículo 6º)*

*Jornada laboral ordinaria, distintas recogidas en el artículo 6º.*

*Limpiezas viarias adscritos a fines de semana y festivos:*

Prestarán servicios a razón de siete horas y treinta minutos diarios durante los sábados, domingos, festivos y días no laborables en la Administración Pública.

*Recogida de residuos sólidos urbanos adscritos a fines de semana y festivos:*

Prestarán servicios a razón de siete horas y treinta minutos diarios durante los sábados, domingos, festivos y días no laborables en la Administración Pública.

*Servicio de vigilancia patronato municipal de deportes adscritos a fines de semana y festivos.*

Prestarán servicios a razón de nueve horas diarias durante los sábados, domingos, festivos y días no laborables en la Administración Pública.

#### *Anexo II*

*Ropa de verano:* Camisa, dos pantalones y zapato de seguridad

*Ropa de invierno:* Dos pantalones, camisa, chaquetilla y zapato de seguridad. Alternativamente se hará entrega de un año de un anorak y otro de un jersey.

El calendario de entrega se estima para la ropa de verano, el día quince de mayo, y para la de invierno el 15 de septiembre de cada ejercicio.

Toda la ropa deberá ajustarse a la correspondiente homologación, requiriéndose que la misma sea de alta visibilidad para aquel personal que preste sus servicios en la vía pública.

Las características de la ropa de los diferentes servicios será:

Obras y servicios, limpieza viaria, limpieza de colegios y edificios públicos: En cumplimiento de la Normativa de Seguridad y por mutuo acuerdo entre Empresa, Comité de Empresa y servicios se determinará el color de la ropa de seguridad.

Jardinería, albañilería, fontanería, electricidad, conductores, almacenista, mecánica, herrería, carpintería, vigilancia, barrenderos, limpiadoras de colegios y edificios públicos, recogida de residuos sólidos, monitores deportivos.

#### *Anexo III*

##### *Protocolo contra el acoso sexual y acoso laboral en el trabajo*

###### *1. Presentación.*

1.—Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2.—La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauces a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones pública de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita especializada descentralizada y accesible.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una Asesoría Confidencial que será la persona receptora de las denuncias. La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo.

###### *2. Ámbito de aplicación.*

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas que presten sus servicios en el Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache

###### *3. Normativa de referencia.*

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo de 5 de Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asunto de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se consideran discriminatorias y, por tanto se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7 y 48-2)

La Ley de Infracciones y sanciones en el Orden social en su art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social «el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanza las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma».

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su art. 8 bis “el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanza las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo Y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombre hace referencia a la misma materia (art. 43)

#### 4. *Definiciones.*

Se entenderá por acoso sexual según La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. «Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

Se entiende por acoso laboral: El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad, siempre que no sea susceptible de ser calificado como posible delito.

Comportamientos, entre otros, que puede constituir acoso sexual:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspectos, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
3. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
4. Gestos obscenos.
5. Contacto físico innecesario, rozamientos.
6. Observaciones clandestinas de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
7. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

Comportamientos, entre otros, que pueden constituir conductas acosadoras:

1. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
2. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
3. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
4. Impartir órdenes vejatorias.
5. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
6. La orden de aislar e incomunicar a una persona.
7. La agresión física.
8. Recibir diferente trato respecto al resto de trabajadores o trabajadoras.
7. Insultos o agresiones verbales.
8. Exceso de presión.
9. Hablar mal del trabajador o trabajadora.
10. Limitar el ascenso del trabajador o trabajadora.
11. Descalificaciones.

#### 5. *Procedimiento de garantía.*

##### Presentación de denuncia

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

Será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada tenga formación en materia de género.

##### Procedimiento informal.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial incoará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quienes considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

Plazo para resolver: El plazo máximo para resolver será de 7 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 4 días.

Se procurará en todo caso la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la Empresa, al Comité de Empresa y a la persona responsable de la Prevención y Riesgo Laborales, nombrada por la Empresa.

## 6 Procedimiento formal:

### Inicio del Proceso:

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por considerar inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciada, o no considero aconsejable acudir al procedimiento informal de solución y sin perjuicio de su derecho a denunciar en la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral, o querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, se realizará por escrito ante la Asesoría Confidencial. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirma su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En este momento comunicara de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

### Procedimiento

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá notificar de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si lo considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efecto de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### 7. Conclusión del proceso. aplicación de medidas disciplinarias.

Plazo máximo de resolución: 15 días contados a partir de la presentación de la denuncia.

La Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo en 4 días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceros.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

### Faltas

Serán consideradas como Muy graves las siguientes Faltas:

1. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

2. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

3. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se consideran como graves las siguientes faltas:

L) Invitación impúdica o comprometedor.

M) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

N) Contacto físico innecesario, rozamientos.

O) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

P) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

Q) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

R) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

S) La impartición de órdenes vejatorias.

T) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

U) La orden de aislar e incomunicar a una persona.

V) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran leves las siguientes faltas:

C) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

D) Uso de imágenes o póster pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Circunstancias agravantes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- b) La alevosía (empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida o a confesar el hecho.

Sanciones.

Las Sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y de acuerdo con el art. 76 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a tres años.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres años y un día a seis años. Despido.

Divulgación del Protocolo

Se garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos: circular a todos los trabajadores y trabajadoras, internet y tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

5W-1357