



## CONVENIO REGULADOR SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ

### ÍNDICE

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.
- ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.
- ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.
- ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.
- ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

#### CAPITULO II.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

- ARTÍCULO 6.- JORNADA DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 7.- PERMISOS.
- ARTÍCULO 8.- LICENCIAS SIN SUELDO CON RESERVA DE PUESTO.
- ARTÍCULO 9.- VACACIONES.

#### CAPITULO III.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- ARTÍCULO 10.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

#### CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

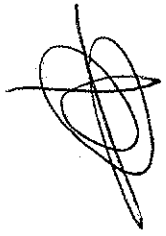
- ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
- ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### CAPITULO V.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MOVILIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

- ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 14.- MOVILIDAD POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 15.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.
- ARTÍCULO 16.- COMISIÓN DE SERVICIOS.
- ARTÍCULO 17.- ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD.
- ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DE PROVISIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL MUNICIPAL.
- ARTÍCULO 19.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL.
- ARTÍCULO 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- ARTÍCULO 21.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.


#### CAPITULO VI.- DERECHOS ECONÓMICOS.

- ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO.
- ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.
- ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE DESTINO.



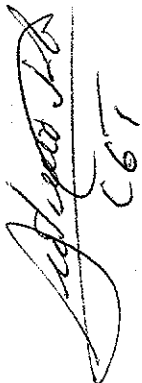
ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.  
ARTÍCULO 27.- TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.  
ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS.  
ARTÍCULO 29.- ABONO DE TRIENIOS.  
ARTÍCULO 30.- CONDICIONES DE TRABAJO NO INCLUIDAS EN LA VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

CAPITULO VII.- DERECHOS SOCIALES




ARTÍCULO 31.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.  
ARTÍCULO 32.- AYUDA POR DISCAPACIDAD FÍSICA, INTELECTUAL O SENSORIAL  
ARTÍCULO 33.- GASTOS SOCIALES  
ARTÍCULO 34.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.  
ARTÍCULO 35.- GASTOS DE RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN Y CUOTA DE COLEGIACIÓN PROFESIONAL.  
ARTÍCULO 36.- ASISTENCIA JURÍDICA.  
ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN PROFESIONAL.  
ARTÍCULO 38.- PLAN DE PENSIONES.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES



ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN JURÍDICO.  
ARTÍCULO 40.- DE LOS CRÉDITOS HORARIOS.  
ARTÍCULO 41.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.  
ARTÍCULO 42.- DERECHO DE REUNIÓN.

CAPITULO IX.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ARTÍCULO 43.- OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.  
ARTÍCULO 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.  
ARTÍCULO 45.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.  
ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.  
ARTÍCULO 47.- PRENDAS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO



ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.  
ARTÍCULO 49.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Plan de Igualdad.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Cláusula de Garantía.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Teletrabajo.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Adaptación a la jubilación.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Regulación del Complemento de Productividad.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Revisión del Convenio e información a la representación sindical.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Relación de Puestos de Trabajo.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- Compensación por descansos.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Mecanismos compensatorios.  
DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-



DISPOSICIÓN DEROGATORIA.  
DISPOSICIÓN FINAL.  
ANEXO I.- FUNCIONAMIENTO DE LISTAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS  
FUERA DE LA JORNADA HABITUAL  
ANEXO II.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS.

  
607



## **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio regula las materias que se especifican y se corresponden con la actividad propia del Ayuntamiento de Jerez y todas aquellas que tienen como objeto las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio está referido a todos y cada uno de las oficinas, unidades, centros, dependencias y/o servicios del Ayuntamiento de Jerez.

### **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

1.- El presente Convenio resulta de aplicación, en los términos establecidos, a la totalidad del personal laboral que preste servicio en los centros, dependencias y/o servicios a que se refiere el artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a).- El personal contratado de acuerdo con el artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), y demás normas legales de aplicación.

b).- El personal que sea calificado de personal directivo profesional al que se refiere el artículo 13 del EBEP, así como el personal titular de órganos directivos de acuerdo con el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

c).- El personal vinculado con el Ayuntamiento de Jerez por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

e).- El personal funcionario

f).- El personal sujeto al Acuerdo regulador de las condiciones laborales del personal funcionario.

g).- El personal con contrato de naturaleza temporal que preste servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos y acciones formativas de los distintos Planes de Formación e inserción Profesional, al que solo le será de aplicación lo dispuesto en los Capítulos II y X del presente Convenio.

### **ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.**

1.- El periodo de vigencia del presente Convenio se fija desde el día siguiente a su aprobación por la Junta de Gobierno Local, hasta el día 31 de Diciembre de 2020, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia, estableciéndose



así mismo que no podrá ser denunciado antes de los cuatro meses anteriores a su terminación, y siendo prorrogado tácitamente por meses naturales si no mediara denuncia.

No obstante lo anterior, en todo caso el presente Convenio finalizará su vigencia a partir del mismo día en que entre en vigor un nuevo Convenio regulador sobre las condiciones de trabajo del personal Laboral del ayuntamiento de Jerez.

2.- Excepción hecha de las previsiones en las que el presente Convenio establezca plazos temporales y/o de vigencia concreta, en cuyo caso se estará a lo expresamente previsto en el mismo, una vez denunciado y hasta tanto se alcance un nuevo Convenio, se prorrogará la totalidad de su contenido.

3.- El Convenio entrará en vigor, salvo las excepciones y especificaciones que expresamente se establezcan, al día siguiente al de su aprobación por la Junta de Gobierno Local (en adelante, JGL), sometiéndose dicha aprobación a la reunión de la JGL inmediatamente posterior a la fecha de la firma del presente Convenio.

4.- Asimismo los efectos jurídicos del presente Convenio tienen efecto jurídico retroactivo desde la aprobación en Junta de Gobierno Local del anterior Acuerdo/Convenio, el 21 de octubre de 2013.

#### **ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.**

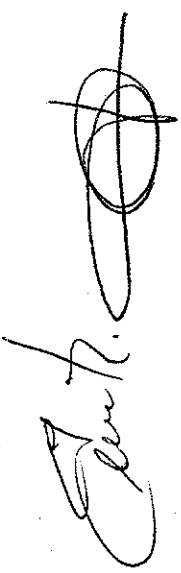
1. Se constituirá una Comisión de Seguimiento, al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Convenio en un plazo máximo de un mes desde su entrada en vigor.

2. Estará compuesta por un/a representante de cada una de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio y un número igual de representantes designados por la Delegación de Recursos Humanos, actuando el/la Concejala/a-Delegado/a de Recursos Humanos o persona en quien delegue como su presidente/a.

Tanto el Ayuntamiento como cada una de las secciones sindicales presentes en esta Comisión, si lo estiman oportuno, podrán contar con la asistencia de tantos asesores/a como componentes tengan cada uno de ellos en la Mesa de Negociación del personal laboral, descontándose el/la representante designado/a como miembro de la misma. Los/as asesores/as, tendrán voz pero no voto.


La Administración designará al Secretario/a de la misma, que contará con voz pero no con voto. El/la Secretario/a de la Comisión desarrollará las siguientes funciones: convocar las reuniones con al menos 48 horas de antelación a la fecha de su celebración, llevar el registro de la documentación de la Comisión, levantar actas de las reuniones y publicar los acuerdos alcanzados.

3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando sus asistentes representen a la mayoría de las partes en proporción a su representación ponderada en la Mesa de Negociación del personal laboral (en adelante, MGNL). Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes integrantes de la Comisión en proporción a su representación ponderada en la MGNL.



4. La Comisión se reunirá con carácter ordinario con periodicidad bimensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos la mayoría de las partes en proporción a su representación ponderada en la MGNL o bien, la Administración, argumentando la parte que solicite la reunión las circunstancias que así lo hagan necesario. El plazo máximo para celebrar la reunión será de 15 días, debiendo constar en la solicitud las razones que motiven tal convocatoria, documentación preceptiva, en su caso, y Orden del Día. La Comisión, una vez constituida, se dotará de su propio reglamento de régimen interno el cual determinará, en su caso, las comisiones que pudieran crearse por la especificidad de la materia a tratar.

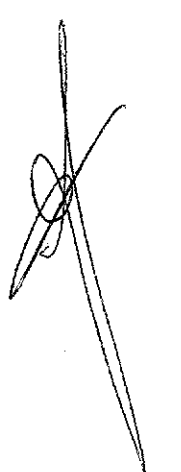
5. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:



a. Garantizar la respuesta a los/as empleados/as laborales que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio, de manera que se evite en lo posible el recurso a la vía judicial. A estos efectos, la Comisión conocerá de las solicitudes de cualquier tipo que los/as empleado/a laborales públicos, a título individual, le hagan llegar. Estas cuestiones serán trasladadas por conducto del Secretario/a a las Organizaciones Sindicales con presencia en la misma. Sólo si la propia Administración o alguna de dichas Organizaciones Sindicales, tras el análisis individualizado pertinente, las asume como propias, serán incluidas en el Orden del Día y, en este caso, figurarán en el mismo a propuesta de la parte que asuma su defensa.

b. Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Convenio. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser parcialmente aplicadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme a los principios generales del derecho. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes, adquiriendo el mismo valor que el Convenio.

c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Los incumplimientos del presente Convenio constatados por la Comisión de Seguimiento serán trasladados a los órganos correspondientes, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.



d. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

6. Denunciado este Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro la Comisión continuará ejerciendo sus funciones, debiendo reflejar, en todo caso, en su composición la representación sindical presente en la MGNL, siempre que se trate de secciones sindicales que hubieren firmado el Convenio denunciado.

7. Para aquellas materias en las que la normativa reguladora ha dispuesto la obligación de constituir una Comisión Paritaria, procederá su efectiva constitución y puesta en funcionamiento de acuerdo con la normativa de aplicación. En los aspectos orgánicos (constitución, composición interna) y de funcionamiento interno, habrá que estar a lo regulado en el presente artículo con las adecuaciones que resultasen precisas.



## CAPITULO II.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

### ARTÍCULO 6.- JORNADA DE TRABAJO.

#### A. JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la aplicación de la jornada de trabajo reducida prevista en el presente artículo en los periodos que se establecen.

2. Los/as trabajadores laborales con jornada ordinaria disfrutarán de la flexibilización del horario de mañana en los términos que a continuación se expresan, sin perjuicio de que, por razones de la adecuada cobertura del servicio, deban quedar excepcionados de su disfrute determinados puestos o categorías. La concesión de dicha flexibilización requerirá de la previa solicitud del interesado/a, debiendo contar ésta con el visto bueno del Director/a-Jefe/a inmediato superior y con la autorización del Área de Recursos Humanos, y estando siempre condicionada a las necesidades del servicio.

Tal flexibilización queda establecida en la posibilidad de los/as empleado/a laborales públicos de entrar desde las 07:30 horas hasta las 10:00 horas y salir desde las 14:00 horas hasta las 17:00 horas, siempre que lo permita la organización del servicio, garantizándose, en cualquier caso, el cumplimiento completo de la jornada en cómputo anual.


La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse, por acuerdo entre el trabajador/a y su responsable, en horario de tarde, siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad, dando cuenta en todo caso al Servicio de Recursos Humanos. En la confección del calendario laboral podrán establecerse alternativas a la recuperación de la parte flexible del horario dispuesto anteriormente.

B. JORNADAS DE TRABAJO ESPECIALES. Tendrán la consideración de jornadas de trabajo especiales, en todo caso, las siguientes:

1. Jornada Partida: Es la que se aplica en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias que por la naturaleza de los servicios que prestan, parten su jornada en horario de mañana y tarde con una interrupción mínima de una hora y media para el almuerzo.

2. Jornada a turnos: Es la que se desarrolla en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias en que por la naturaleza de los servicios que prestan el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas según un cierto ritmo continuo o discontinuo. Deberá figurar en su cuadro horario específico y da lugar al establecimiento de la rotación del personal afectado.

a) Jornada a dos turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana y tarde con rotación del personal afectado, el cual dará derecho a percibir el correspondiente plus de turnicidad (2T).



b) Jornada a tres turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana, tarde y noche con rotación del personal afectado, el cual dará derecho a percibir el correspondiente plus de turnicidad (3T).

Respecto de las oficinas, unidades, centros y/o dependencias en los que se preste servicio con jornada especial, se estudiará por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio la posibilidad de instaurar la flexibilización del horario del personal adscrito a las mismas, siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad. Los horarios flexibles ya instaurados a la fecha de aprobación del presente Convenio en estas oficinas, unidades, centros y/o dependencias se mantendrán en sus propios términos.

La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse en horario de tarde siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad.



### C. CALENDARIO LABORAL.

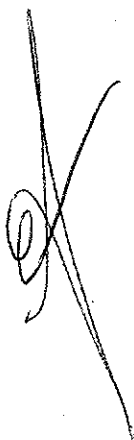
1. El horario de trabajo de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos con arreglo a lo establecido en sus respectivos calendarios.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área de Recursos Humanos elaborará la propuesta de calendario laboral en el que, además de los días laborables y no laborables, deberán figurar la distribución de la jornada laboral, el horario de trabajo, los turnos y descansos del personal, los días festivos, los horarios de trabajo de cada uno de los periodos con jornadas reducidas; así como toda otra circunstancia previsible, que pueda tener incidencia en la organización del servicio.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previo acuerdo en el seno de la MGNL o en la Comisión que al efecto pudiera constituirse en su seno.

Una vez aprobado se deberá enviar para su registro y publicación como Anexos al presente Convenio. La alteración de los diferentes turnos, así como el destino y la rotación que afecte a un colectivo de trabajadores/as en diferentes servicios e instalaciones, se realizarán previo diálogo en la MGNL o en la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

4. Para la elaboración de un Cuadro Horario se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- 
- La naturaleza del servicio a prestar (apertura y cierre del centro de trabajo y el horario de atención al usuario).
  - Las peculiaridades del trabajo a realizar.
  - El volumen de trabajo previsto fuera del horario ordinario.
  - El número de personas necesarias para hacerlo.

5. Contenidos de los Calendarios Laborales:

a) Los distintos calendarios laborales específicos tendrán, en cómputo anual, el mismo número de horas que figuran en el calendario general.





b) Si algún calendario específico reflejara un número mayor de horas que el fijado en el calendario general, en el mismo deberán figurar los días de compensación horaria a disfrutar por el personal afectado. Estas compensaciones se establecerán antes del 15 de diciembre y figurarán en las planillas anuales.

En cualquier caso la propuesta de iteración puntual habrá de contener inexcusablemente el día, o en su caso, los días que se concedan como compensación horaria.

c) Se deberá fijar la jornada semanal específica de cada Servicio y/o centro de trabajo, el número de horas diarias a realizar, los días festivos, los descansos, los turnos, las rotaciones y, en los que proceda, la forma de disfrute de las vacaciones anuales, en función de las necesidades de cada centro y/o Servicio.

d) Los calendarios deben concretar los servicios y/o centros de trabajo específicos a los que se aplica y el personal afectado, así como la fecha de su implantación.

#### D. JORNADAS DE TRABAJO REDUCIDAS.

Durante el período estival el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria, en todo caso, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, teniendo en cuenta la obligatoria adaptación anual del horario a la jornada laboral.

Durante la semana de Semana Santa, Feria y Navidad la jornada se reducirá en dos horas diarias. A estos efectos tendrá la consideración de período de Navidad el comprendido entre los días 22 de diciembre y 5 de enero.

La concreción exacta de los días afectados por dicha reducción se efectuará en los calendarios anuales.

Quedan excluidos de esta norma aquellos servicios que tengan la necesidad de un calendario propio y específico distinto.

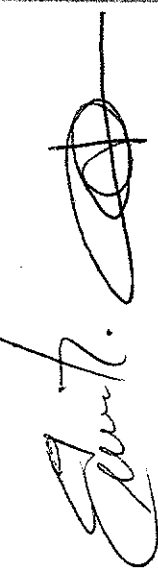
En todo caso, en la aplicación de esta norma se habrá de respetar la jornada laboral que se establece en este Convenio.

#### E. PAUSA DIARIA.

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, computable como tiempo de trabajo efectivo y sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Este descanso se disfrutará con carácter general entre las 08:00 horas y las 12:00 horas, adecuándose, cuando proceda, a las necesidades del servicio en los supuestos de jornadas especiales.

Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 12:00 horas y las 16:00 horas y continúe más allá de esta hora, el trabajador podrá disfrutar de 1 hora de pausa para el almuerzo, siempre que la organización del servicio lo permita.




El personal laboral de Infraestructuras y Medio Ambiente, cuidadores del Parque Zoológico, Vigilantes y Policías Locales, Mozos de Cuadra, personal del Cementerio y personal del Centro Zoo-Sanitario dispondrá de 10 minutos al final de la jornada laboral para el aseo personal. De esta medida queda excluido el personal que realiza labores administrativas, o de encargado, y el personal de portería.

Los/as responsables de los departamentos o áreas serán garantes del cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores.

#### F. CONTROL HORARIO.

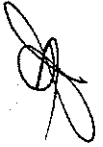
El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados.

Se comunicará a la MGNL la adopción de nuevos sistemas de control.

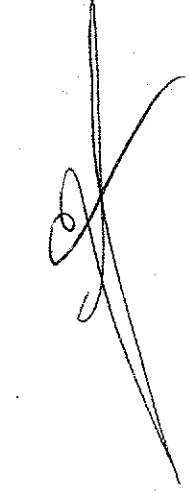


En todas las oficinas, unidades, centros y/o dependencias que no tengan implantado el sistema mecanizado de control horario se llevará a efecto la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los/as empleado/a laborales mediante un sistema adecuado a tal efecto (de firmas, en general), siendo de estricta observancia esta obligación.

#### **ARTÍCULO 7.- PERMISOS.**



El personal laboral a que se refiere el artículo 3 del presente Convenio dispondrán desde la fecha de su entrada en vigor de los permisos que se relacionan en este artículo con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

- Los permisos establecidos en el presente artículo se concederán de manera automática una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas.
  - Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al Director/a-Jefe/a inmediato superior con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, aportando la documentación acreditativa del hecho causante del permiso.
  - De coincidir más de un permiso en el mismo periodo no podrán estos adicionarse, pudiendo optarse por el de mayor duración.
  - El permiso empezará a computar el día natural en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo las excepciones señaladas expresamente.
  - A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho.
  - En caso de duda en la interpretación del Convenio sobre el disfrute de permisos y hasta tanto la Comisión de Seguimiento e Interpretación no resuelva, el/la empleado/a laboral podrá disfrutar provisionalmente del permiso solicitado. Si el referido permiso finalmente se denegara, el día o días disfrutados se descontará de las vacaciones o asuntos particulares del empleado/a laboral y si éstas se hubieran agotado, se acordará con el/la empleado/a laboral forma de recuperación de los días no trabajados.
- 



- El personal laboral tendrá los permisos siguientes:

A. Permisos Retribuidos:

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

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

Caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.

No obstante, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, este permiso podrá, alternativamente, o bien disfrutarse de forma no inmediata consecutiva al hecho causante o bien fraccionarse por una sola vez para su disfrute en dos tramos. En ambos casos, será condición indispensable para el acceso a este mecanismo excepcional de disfrute del permiso retribuido justificar adecuadamente la conveniencia de hacer uso de cualquiera de estas dos opciones para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar del empleado/a laboral. El periodo de tiempo máximo siguiente al hecho causante, en el que se podrá disfrutar del permiso cuando se opte por su disfrute fraccionado o no inmediato consecutivo al hecho causante, será el de los dos meses siguientes al hecho causante. Se establece expresamente la prohibición de que su disfrute genere un mayor número de días/horas de ausencia del empleado/a laboral de su puesto de trabajo de los que hubiese supuesto el disfrute del permiso inmediatamente consecutivo al hecho causante o sin fraccionar.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.


d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

f) 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 cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.


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

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




g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado/a laboral municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras:

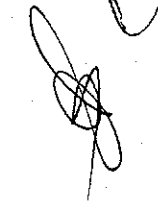
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



h) Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a laboral municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Cuando el/la empleado/a laboral municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.



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



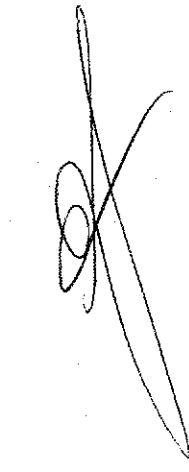
En caso de convivencia con familiares de primer grado con Certificado de Dependencia Grado III, se tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.

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

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

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

Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:

- 
- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
  - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los Convenios adoptados al respecto.
  - Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.
  -



- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.
- En todo caso el cumplimiento de los deberes cuya inobservancia genere una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:
  - Asistir al médico o acompañar al mismo al cónyuge, a los hijos menores de edad y a los padres mayores de 65 años. Las anteriores limitaciones por razón de edad no serán de aplicación cuando se trate de pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario. Tampoco será de aplicación la limitación referida en el caso de hijos o padres, siempre que se acredite la convivencia con el empleado/a laboral. En ningún caso existirán permisos para asistir o acompañar al médico fuera del Sistema Público de Salud, salvo que se trate supuestos no cubiertos por la Sanidad Pública, de asistencias a través de los Servicios de Urgencias debidamente acreditadas o que se justifique la imposibilidad por parte de los profesionales médicos de prestar asistencia fuera de la jornada laboral del empleado/a laboral.
  - Ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

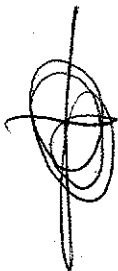
Además, podrán disfrutarse de hasta un máximo de 37 horas anuales por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previa justificación, en los términos que disponga la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio. En todo caso, el disfrute de estas horas por conciliación de la vida personal, familiar y laboral no podrá exceder de las limitaciones que establezca la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

En los supuestos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

k) Por asuntos particulares, seis días.


Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, pudiéndose distribuir a conveniencia el disfrute de los mismos, previa autorización del Director/a-Jefe/a inmediato superior y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando no se disfrute, por razones del servicio, a lo largo del año en curso podrán disfrutarse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.



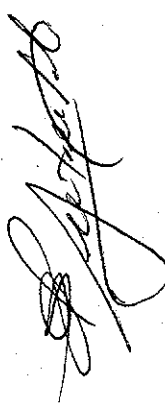
Con el fin de garantizar la flexibilidad horaria adecuándola a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar, los días de asuntos particulares se podrán disfrutar fraccionándolos en horas completas.

l) Por matrimonio, quince días. Se podrá disfrutar consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



ll) Días veinticuatro y treinta y uno de diciembre. El personal del Ayuntamiento de Jerez disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Los/as empleado/a laborales públicos que por la índole de su actividad hayan de prestar servicios tales días disfrutarán de dos días de permiso en compensación por cada uno de ellos, en su caso. El disfrute de estas jornadas se preverá en los cuadrantes o calendarios laborales correspondientes.

Para el caso de que estas dos fechas coincidan con días festivos o no laborables se compensará con un día de permiso retribuido por cada uno, a disfrutar por los empleado/a laborales públicos hasta el 31 de enero del año natural inmediato siguiente.



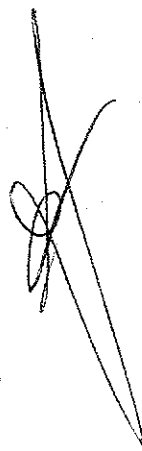
Con carácter general, los/as empleado/a laborales públicos municipales que trabajen el día 24 de diciembre no lo harán el día 31 de diciembre y viceversa.

m) Días adicionales de permiso. Los calendarios laborales incorporarán cada año natural el número de días de permiso que disponga la normativa estatal, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan con sábado en dicho año.

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

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El Ayuntamiento concederá a las madres cuatro semanas de permiso retribuido, a disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión por maternidad. 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 pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



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

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



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

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El Ayuntamiento concederá cuatro semanas de permiso retribuido a disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión. 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 empleado/a laboral, 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 veinte 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 pre adoptivo 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 pre-adoptivo 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. Además, el Ayuntamiento otorga al padre un permiso retribuido por paternidad de ocho días, a disfrutar antes o después de la finalización de la suspensión por paternidad.

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




En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado/a laboral público, 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/as trabajadores/as laborales 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: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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



e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El/la empleado/a laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario





de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

El régimen jurídico de todos los permisos estará sujeto a lo que disponga la normativa vigente de carácter superior al presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 8.- LICENCIAS SIN SUELDO CON RESERVA DE PUESTO.**

El personal laboral incluido en el artículo 3 del presente Convenio que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Jerez podrá solicitar la licencia por interés particular sin sueldo con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad.

La licencia por interés particular se concederá siempre que la ausencia del empleado/a laboral público no cause grave detrimento en el servicio. El órgano competente para su concesión o denegación informará motivadamente sobre las razones de ésta última al empleado/a laboral, quien podrá emitir alegaciones en trámite de audiencia en el plazo de cinco días naturales. A la vista de las mismas se emitirá la Resolución definitiva.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas y con una duración acumulada máxima que no podrá exceder en ningún caso de 3 meses cada dos años.

#### **ARTÍCULO 9.- VACACIONES.**

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, que podrá disfrutarse de manera independiente. A los efectos de lo previsto en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los distintos calendarios laborales.