



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: ayuntamiento isla mayor

Expediente: 41/01/0295/2023

Fecha: 24/10/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO JOSE GONZALEZ SANCHEZ

Código 41005132012010.

VISTO el Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR (cod 41005132012010), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

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

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

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR (cod 41005132012010), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

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



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR (SEVILLA) Y SU PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Objeto: El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Isla Mayor.

Artículo 1. Ámbito personal.

El contenido del presente convenio es de aplicación a todo el personal laboral vinculado mediante un contrato de carácter laboral del Ayuntamiento de Isla Mayor, no siendo de aplicación a los contratos temporales de corta duración sujetos a convenios o conciertos especiales de subvenciones con categorías profesional no incluidas en este texto convencional.

Asimismo, se informará del contenido del Convenio Colectivo a los empleados públicos en su conjunto.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Se aplicarán las normas contenidas en este convenio colectivo a todas las actividades y servicios del Ayuntamiento de Isla Mayor, prestadas por el personal laboral indicado en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a todos los centros de trabajos actualmente dependientes del Ayuntamiento de Isla Mayor y de los que, en un futuro, pudieran depender.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor y surtirá efectos desde el 01 de enero de 2022

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	1/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



hasta el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de forma automática en defecto de modificación.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo por escrito, en el plazo de 1 mes anterior a la finalización de su vigencia o en igual periodo de cualquiera de sus eventuales y sucesivas prórrogas.

Una vez iniciada las negociaciones, se mantendrán todas las cláusulas del presente convenio, hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación de este convenio colectivo se crea una Comisión Paritaria en el término de 15 días desde su entrada en vigor, compuesta por 2 miembros de la Corporación Municipal y 2 representantes de los trabajadores, ambas partes podrán requerir la presencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de 5 días naturales y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 10 días laborables a partir de la reunión convocada al efecto.

La Comisión Paritaria tendrá además las siguientes funciones, en lo relativo a las propuestas de regulación, seguimiento e interpretación:

- a) movilidad funcional.
- b) modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) análisis y estudio de despidos individuales y colectivos.
- d) negociación, desarrollo y reglamento de la acción social.
- e) negociaciones previas de las bases de las OPES de promoción interna y acceso libre de este Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	2/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



f) directrices y líneas estratégicas de los planes de formación.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Isla Mayor dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y basándose en criterios de interés público.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

- Mejoras de las prestaciones de servicios a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

El Ayuntamiento consultará a los representantes sindicales de los trabajadores sobre los temas de ingresos, provisión y promoción profesional de los mismos. Del mismo modo, el Ayuntamiento también comunicará a dichos representantes las materias de índole económica y los cambios sustanciales de los puestos de trabajo que afecten a los trabajadores fijos.

Será objeto de negociación colectiva el ingreso, provisión y promoción profesional, así como los cambios económicos o sustanciales de los puestos de trabajo que afecten a los trabajadores fijos. Tal y como establece el artículo 37 del TRE-BEP es objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, promoción, sistemas de clasificación de puestos, así como los incrementos retributivos de carácter personal.

Artículo 7. Promoción interna.

La Corporación elaborará las bases de la promoción interna de los trabajadores fijos con la participación de los representantes sindicales y conforme a lo establecido en el artículo 5.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	3/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



En materia de selección, los Tribunales de Selección serán nombrados, salvo excepción justificada, en cada orden de convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas. Estarán constituidos por un número impar de miembros, personal laboral fijo o funcionarios de carrera, no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes y en su composición se velará por el principio de especialidad. La totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate”.

Si la entidad carece de personal laboral fijo o funcionarios suficientes para cubrir los puestos de los titulares y suplentes de todos los puestos de los miembros del tribunal, debe proceder a la modificación de las bases para abrir la formación del tribunal a personal laboral fijo o personal funcionario de otras administraciones.

Artículo 8. Formación profesional.

El Ayuntamiento y la parte social con una periodicidad anual, deberán de detectar las necesidades formativas de los empleados municipales, necesidades que marcarán las directrices de los planes formativos anuales, todo ello conforme al art. 5, apartado f, del presente convenio.

Para los cursos de perfeccionamiento profesional, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a ellos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma de salario y percepción de los gastos de desplazamiento, siempre y cuando el curso en cuestión redunde en beneficio de las funciones que el trabajador asistente realiza en el Ayuntamiento.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Artículo 9. Acceso a plazas de superior categoría temporalmente.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	4/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Para cubrir plazas de superior categoría temporalmente se realizará un procedimiento de carácter objetivo, estableciendo concurso de méritos u otro criterio equivalente. A estos puestos podrá optar todo aquel personal con la condición de indefinido, no fijo o fijo, con una antigüedad como trabajador/a en el Ayuntamiento superior a tres años.

La cobertura de dichas plazas siempre deben tener carácter temporal y estar vinculada a un puesto de trabajo ya existente y cubierto por un trabajador/a indefinido/a fijo o no fijo, que por motivos temporales haya que sustituir y que no podrá exceder de dos años.

Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, se percibirán las diferencias salariales correspondientes por el desempeño de un grupo profesional superior.

La Comisión de seguimiento establecerá los procedimientos y protocolos a seguir para la adjudicación del puesto.

La delegados del personal participarán en los procedimientos para la adjudicación del puesto y podrán asistir a las reuniones del Tribunal calificador como observadores.

Artículo 10. Reconocimiento de servicios transitorios.

1. Solo podrá ejercerse con carácter voluntario y excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, dándose cuenta a la Comisión de seguimiento en tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos durante el tiempo que perdure dicha situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario. En caso de más candidatos que quieran acceder al cargo, la Comisión de seguimiento establecerá los procedimientos y protocolos a seguir para la adjudicación del puesto. La delegados del personal participarán en los procedimientos para la adjudicación del puesto y podrán asistir a las reuniones del Tribunal calificador como observadores.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	5/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



2. Las plazas vacantes disponibles que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este artículo, durante un tiempo superior a 12 meses continuados, habrá de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, procurando que se cubran mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

3. El desempeño de servicio del párrafo anterior podrá tenerse en cuenta como mérito para acceder al puesto de trabajo.

CAPÍTULO III. JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 11. Jornada, horario y descanso.

La jornada laboral de todos los trabajadores será la misma, en cómputo anual, que la jornada para los funcionarios de la Comunidad Autónoma aplicándose, además, las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

El Ayuntamiento controlará el perfecto cumplimiento del horario de la jornada de trabajo.

Desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos incluidos, se aplicará una reducción de la jornada laboral de una hora diaria. El personal que, por exigencia laboral, no pudiera disfrutar de dicha reducción será gratificado económicamente o en días de descanso.

Cuando se realicen jornadas inferiores a las pactadas, se reducirán las retribuciones en la proporción correspondiente.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá que transcurrir un mínimo de 12 horas. Asimismo los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutan, en todo caso, durante la jornada y siempre que la misma sea superior a cinco horas de un periodo de descanso de 30 minutos diarios que se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En los supuestos en los que la jornada sea inferior a cinco horas, los trabajadores disfrutarán de un descanso de 15 minutos durante la misma, siendo igualmente computable como tiempo de trabajo efectivo.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	6/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



El Ayuntamiento elaborará conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral antes del comienzo de cada año.

El Ayuntamiento de Isla Mayor, previa negociación colectiva, podrá establecer otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o a un reparto anual de la jornada de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio anterior se hubiera cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

FLEXIBILIDAD HORARIA: Se entiende por flexibilidad horaria la posibilidad de realizar cambios en el horario laboral establecido.

Se podrá realizar la flexibilidad horaria con entrada y salida media hora antes, es decir, de 07'30 a 14'30 h.

Debe solicitarse por registro con la suficiente antelación y cuando no perjudique ni al servicio prestado a los ciudadanos ni a los departamentos correspondientes. Se necesitará para ello el visto bueno del Sr. Alcalde o Concejal responsable del Departamento o área donde está adscrito el trabajador solicitante.

Con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral se podrá crear una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de jornada anual, recuperables en un periodo máximo de tres meses y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	7/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en el Ayuntamiento, los cuáles se especifican a continuación, se tendrá derecho anualmente al disfrute de los siguientes días de vacaciones:

Antigüedad	Días de vacaciones
15 años	+ 1
20 años	+ 2
25 años	+ 3
30 años	+ 4

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

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Asimismo, si durante el periodo de vacaciones el personal laboral se encontrase en situación de baja por enfermedad o incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones, correspondiendo, en este caso, el descanso de dichos días en fechas no comprometidas para otro trabajador del mismo servicio, pero siempre dentro del año en curso, y hasta dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que hubiese devengado o hasta el 31 de Enero del año siguiente, si bien, prefe-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	8/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



rentemente, deberá concentrarse el mismo en los meses de Junio a Septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos, siendo el mínimo de 5 días.

Se fijan como días no laborales el 24 y 31 de Diciembre.

Cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares y acumulables con los asuntos particulares y vacaciones.

La Corporación elaborará con los delegados del personal la organización de los turnos de vacaciones antes del 31 de Mayo.

Artículo 13. Asuntos propios.

El personal laboral tendrá derecho al disfrute de 6 días hábiles de permiso retribuido por asuntos particulares no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados, al menos con 2 días de antelación a su comienzo.

Además de estos días de asuntos particulares, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Trienios	Asuntos particulares
6	6+2
8	6+3
9	6+4
10	6+5
11	6+6

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones	Página 9/75		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



12	6+7
----	-----

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

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Isla Mayor se compondrán con arreglo a los siguientes criterios.

-SALARIO BASE: Es la cantidad fijada por categoría o grupo profesional de trabajadores. Su cuantía se indica en el Anexo 1.

-ANTIGÜEDAD: Plus salarial fijado en función de los trienios de permanencia al servicio del Ayuntamiento. Su cuantía se indica en el Anexo I.

-PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores recogidos en este convenio recibirán dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas, del sueldo base, trienios y Complemento de Actividad. Su abono se efectuará en los meses de Junio y Diciembre. No obstante, el personal contratado por obras o servicios determinados o con cualquier tipo de contrato temporal o eventual, podrá recibir estas pagas prorrateadas mensualmente para aquellos contratos de duración inferior al año.

-PLUS DE CONVENIO: Es un complemento salarial que se asigna a cada categoría profesional. Su cuantía se indica en el Anexo I.

-COMPLEMENTO DE PUESTO: Se fija en atención a las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en orden a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	10/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



caso podrá asignarse más de un complemento a cada puesto de trabajo. Su cuantía se indica en el Anexo I.

-PLUS DE PRODUCTIVIDAD: Este complemento retribuiría el especial rendimiento, actividad, interés o iniciativa de los trabajadores al desempeñar su labor. Su concesión se hará con criterios de objetividad correspondiendo a la Comisión Paritaria la negociación, establecimiento y aplicación de los citados criterios. No obstante, los trabajadores que lleven al servicio de la Corporación Municipal más de un año, recibirán por este concepto, siempre que hayan prestado servicios durante toda la jornada anual, la cantidad de 450'00 euros en Marzo e igual cantidad en el mes de Septiembre. En los supuestos en los que el trabajador no haya prestado servicios durante toda la jornada anual percibirá la parte proporcional a la realización de jornada efectiva.

La subida salarial anual se establecerá en la negociación colectiva y según lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 15. Horas extraordinarias o gratificaciones por servicios extraordinarios

En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por las empleadas y empleados municipales servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente. Estos servicios no podrán superar las 80 horas anuales por cada trabajador, a excepción de supuestos de especial necesidad, y su importe se calculará con arreglo al siguiente criterio:

Se acuerda su cálculo tomando el sueldo bruto del trabajador por 1,2 partido por cien, resultando el valor de la hora en días laborables y por 1,5 partido por cien para días festivos. El periodo mínimo para abonar será de una hora, fraccionando el siguiente en periodos de treinta minutos. Se abonarán en estas cuantías o se compensarán en tiempo de descanso según el criterio y necesidad de la Corporación.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	11/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Se consideran horas extras en días laborables las comprendidas entre las 15'00 horas y las 8'00 horas del día siguiente, de lunes a viernes.

Se consideran horas extras en días festivos las comprendidas entre las 15'00 horas del viernes y las 8'00 horas del lunes siguiente.

Se compensará en horas de descanso según lo establecido en la siguiente tabla:

	Horas Extraordinarias	Compensación
Laborales	1 hora	2 horas
Sábados	1 hora	2,5 horas
Domingos y festivos	1 hora	3 horas

Cuando por razones del servicio no se pudiera disfrutar alguno de los festivos estipulados en el calendario laboral, el Ayuntamiento estará obligado a abonar al trabajador una gratificación con arreglo a las horas trabajadas, según prevé el artículo 13, o compensarle según lo establecido en la tabla anterior. Si la opción fuera descansar, la fecha para llevarlo a cabo será elegida por acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

Artículo 16. Servicios transitorios e indemnizaciones por esta razón.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcir los gastos que haya precisado realizar por razón del servicio. A tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

DIETA.- Se entenderá por este tipo de gastos la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal de Isla Mayor por razón de servicios encomendados.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	12/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA
65,97 €	37,40 €	103,00 €

Cuando el empleado que no se vea precisado a pernoctar fuera, 37,40€ para almuerzo y cena, y 18,70€ , para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

El Ayuntamiento está obligado a abonar los gastos debidamente justificados. Se estará obligado a presentar justificante que exija la legislación vigente.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO. -Igualmente cuando el empleado, dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento de Isla Mayor pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de los transportes públicos , en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándose en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio, a razón de 0,19€ por kilómetro recorrido. Asimismo se pagarán los gastos de aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 17. Préstamos reintegrables.

Por parte del Ayuntamiento se establecerá un fondo en el presupuesto municipal anual destinado a proporcionar préstamos a los trabajadores que lo soliciten.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	13/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



El anticipo reintegrable no es un concepto retributivo, sino una prestación de carácter social, limitada en su cuantía y condicionada al crédito presupuestario previsto para estas finalidades.

Se establece un crédito presupuestario de 15.000,00 euros para anticipos reintegrables al personal laboral fijo. De éste, el 60 % tendrá por objeto atender anticipos de carácter ordinario y serán concedidas por el Alcalde previa solicitud y existencia de crédito.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, coma anticipo, el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, cuando lo necesiten para atender urgentes necesidades de su vida.

La asignación mensual a cada trabajador será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal, sin la acumulación o aumento de gratificaciones, indemnizaciones, dietas o emolumentos que le sean acreditados por otros conceptos diferentes.

Para disfrutar del anticipo será preciso que el trabajador otorgue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos, sometiéndose para ello al descuento correspondiente, que ha de realizar su habilitado personal al tiempo de abonarles sus haberes.

Los anticipos que se concedan no devengarán interés alguno, pero serán reintegrados en las mensualidades señaladas en el punto anterior y por cantidades iguales en cada mes. No obstante, los trabajadores podrán reintegrar en menor tiempo el anticipo recibido, dentro del plazo convenido.

La concesión de un anticipo reintegrable no podrá otorgarse a los trabajadores mientras no tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud del otro.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	14/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



No se concederá ningún otro tipo de anticipo a descontar de la nómina del mes corriente al trabajador que sea beneficiario de un anticipo reintegrable.

Teniendo en cuenta que debe garantizarse a todos los trabajadores la posibilidad de acceder a esta prestación, lo cual puede originar que se presenten un gran número de solicitudes y dada la limitación presupuestaria, la Comisión Paritaria fijará el procedimiento y condiciones siguientes para garantizar el principio de igualdad.

Las solicitudes y documentación, en caso necesario, deberán presentarse en el Registro Municipal del 15 de Enero al 15 de Febrero de cada año, en el modelo que se le facilitara, excepto los de carácter extraordinario, que podrán solicitarse durante todo el año, siempre en los dos meses siguientes al hecho que lo justifique.

Por la Comisión Paritaria se procederá al estudio, elevando la correspondiente propuesta de concesión a favor de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, o requiriendo la subsanación de algún defecto observado. Dicha propuesta se someterá a la Alcaldía, resolviéndose lo procedente.

El abono del anticipo reintegrable se podrá conceder en el plazo de 15 días, una vez finalizado el periodo de solicitud, que se verificará, mediante libramiento de la Tesorería Municipal.

En el supuesto de coincidir varias solicitudes de anticipo que agoten la partida presupuestaria correspondiente, el orden de prelación para su concesión será el de la fecha de registro de entrada en primer lugar teniendo en cuenta las consideradas preferentes, quedando la solicitud o solicitudes no atendidas, pendientes hasta la existencia de crédito.

Los anticipos serán calificados conforme a las siguientes causas:

A) De carácter extraordinario:

Tendrán esta consideración las que se basen en gastos derivados de:

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	15/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



a) Enfermedad, intervención quirúrgica y accidentes graves del solicitante y de su cónyuge, y de familiares en primer grado de consanguinidad, que convivan y dependan económicamente del mismo.

b) Siniestros de especial gravedad que afecten a la vivienda habitual.

c) Cualquier otro tipo de gastos sobrevenidos repentinamente e imprevisibles, siempre que no figuren tipificados como ordinarios.

B) De carácter ordinario:

Preferentes:

a) Adquisición de la vivienda que vaya a ser la habitual del solicitante.

b) Primera instalación en la vivienda habitual, como los traslados, adquisición de mobiliario, y otros de análoga naturaleza.

c) Realización de estudios para la promoción personal del solicitante, su cónyuge e hijos, que convivan y dependan económicamente del mismo.

d) Reparaciones o reformas en la vivienda habitual.

e) Por razón del matrimonio del solicitante o de sus hijos.

f) Adquisición de vehículos.

No preferentes:

Se consideran gastos no preferentes aquellos que no se fundamenten en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Artículo 18. Premio a la constancia.

Se incluye para el personal laboral un premio a la constancia consistente en una mensualidad de salario real al cumplir los 15-20-25-30 y 35 años de antigüedad. Se percibirá este premio al mes siguiente de cumplido el quinquenio sin que pueda percibirse más de una vez por cada una de las antigüedades señaladas.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	16/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Artículo 19. Jubilación.

Se acuerda un premio a la jubilación de 156,22 euros por año trabajado al personal laboral que cause baja por jubilación, entendiendo por tal la realizada en la edad reglamentaria conforme a ley, y solo se concederá cuando el trabajador solicite ésta dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva.

- **JUBILACIÓN PARCIAL.**

El personal laboral acogerse a esta modalidad de jubilación siempre que cumpla los requisitos de la legislación vigente en materia de seguridad social (artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social).

- **JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

De acuerdo con la legislación vigente, podrán acogerse aquellos trabajadores del colectivo de laborales que cumplan los requisitos establecidos y concretamente dos años antes de la jubilación ordinaria.

Artículo 20. Enfermedad y accidente.

Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivo de enfermedad o accidente laboral, se presentará por el Registro General el correspondiente parte de baja médica oficial, así como los correspondientes partes de confirmación.

El parte de alta laboral se presentará en el registro el día de la incorporación al trabajo.

En caso de accidente o enfermedad profesional todos los trabajadores percibirán sus retribuciones íntegras desde el primer día.

No obstante lo anterior, se establece un sistema que incentive la erradicación del absentismo y que consistirá en lo siguiente: todos los trabajadores que computen una falta al trabajo aún justificada por IT en cómputo de un 5% de su jornada anual, no percibirá a partir de dicho porcentaje, en caso de IT, el complemento

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	17/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



correspondiente. De todo lo anterior se excluye enfermedades graves, hospitalización y aquellas otras que estén constatadas claramente que impidan la asistencia al trabajo (fracturas óseas,.....). Con la suma de la totalidad de los complementos no abonados, se constituirá una bolsa económica a repartir al final de año entre el resto de los trabajadores.

Se instituye un premio de NO ABSENTISMO de 500'00 euros, y tendrán derecho a este premio todo el personal laboral incluidos en este convenio que hayan permanecido activo en el año natural al servicio del Ayuntamiento, y que no hayan perdido ningún día de trabajo completo por ningún concepto, exceptuando los días por asuntos propios, vacaciones, horas sindicales, fallecimiento de padres, hijos y cónyuges, fallecimiento de suegros y hermanos (2 días), intervención quirúrgica y bajas por accidente laboral, así como todo lo relativo al permiso por deber inexcusable. No se considera como ausencia al trabajo cuando se permanezca, fuera del mismo, 2 horas en la población y 4 horas fuera de ella en concepto de visita médica debidamente justificada.

Los casos excepcionales serán estudiados por la Comisión Paritaria.

Artículo 21. Capacidad disminuida.

Los trabajadores recogidos en este convenio, antes de ser declarados por una posible incapacidad laboral, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones y siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, excepto las complementarias inherentes al puesto de trabajo.

Declarada la incapacidad permanente, tanto total coma absoluta, y en caso de reversión, el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto que ocupaba (art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores) en un plazo de 2 años desde la declaración o resolución de la invalidez.

Artículo 22. Licencias y permisos retribuidos.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	18/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

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

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

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

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determina la Ley.

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones	Página 19/75		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años o de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% 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. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siem-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	20/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



pre que las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año. Se incrementará hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio o pareja de hecho tras inscripción en el Registro Civil, quince días.

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

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesi-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	21/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



va 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, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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 a acogimiento múltiple.

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

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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	22/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones	Página 23/75		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el dis-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	24/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



frute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal laboral o personal funcionario y, en su caso, del otro progenitor empleado 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. El personal empleado público que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer de las empleadas públicas: las faltas de asistencia, de las 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 víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones	Página 25/75		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, tendrán derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	26/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Licencias y permisos retribuidos.

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

<u>MOTIVO</u>	<u>DÍAS</u>	<u>LABORALES</u> <u>O NATURALES</u>	<u>FORMA DE JUSTIFICAR</u>
Matrimonio/pareja de hecho.	15	Naturales	Certificado de matrimonio del Registro Civil u órgano competente.
Cambio de domicilio.	1 (dentro del municipio) 2 (fuera del municipio)	Laborales	Certificado de empadronamiento.
Matrimonio de hijo/a, hermano/a o ascendiente de primer grado afinidad o consanguinidad.	1 (siempre que se realice en día laborable)	Laboral	Certificado de matrimonio del Registro Civil y documento o documentos que acrediten la relación de parentesco.
Muerte o accidente: hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.	4 (dentro del municipio) 5 (fuera del municipio)	Laborales	Certificado de defunción y documento o documentos que acrediten la relación de parentesco.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	27/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Muerte o accidente: segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 (dentro del municipio) 4 (fuera del municipio)	Laborales	Certificado de defunción y documento o documentos que acrediten la relación de parentesco.
Muerte: tercer grado de consanguinidad o afinidad.	1	Natural	Certificado de defunción y documento o documentos que acrediten la relación de parentesco.
Muerte: en caso de enviudar el/la trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo.	15	Naturales	Certificado de defunción y documento o documentos que acrediten la relación de parentesco.
Intervención quirúrgica ambulatoria sin ingreso de familiar hasta segundo grado (el día de la intervención): • Para este caso solo podrá solicitarse por una persona que justifique el acompañamiento, en el caso de haber más de un/a trabajador/a con derecho a solicitar el mismo permiso. • Este permiso será otorgable siempre que la intervención esté comprendida	1	Natural	Certificado del hospital donde aparezca el/la trabajador/a como acompañante de la persona intervenida y documento acreditativo que justifique la relación de parentesco.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	28/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



dentro del horario de trabajo.			
Ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera internamiento en centro hospitalario de un familiar hasta segundo grado y/o enfermedad grave.	2 (dentro del municipio) 5 (fuera del municipio). Consecutivos o alternos, siempre que permanezca hospitalizado o se justifique la necesidad de reposo y atención en domicilio.	Laborales	Certificado del hospital donde aparezcan el/la trabajador/a como acompañante de la persona intervenida o ingresada y documento acreditativo que justifique la relación de parentesco.
Exámenes (el día del examen).	1		Justificante de asistencia del tribunal calificador .
Deber inexcusable público o personal .	El tiempo imprescindible.		Justificante de asistencia donde refleje la hora de convocatoria y la de finalización del deber.
Maternidad y paternidad	Lo estipulado por el artículo 49 de la ley del Estatuto del Empleado Público, más 4 se-		

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	29/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



	manas adicionales.		
Adopción	Lo estipulado por el artículo 49 de la ley del Estatuto del Empleado Público, más 4 semanas adicionales.		
Lactancia	Lo estipulado por ley artículo 49 del Estatuto del Empleado Público.		
Consulta médica del/la trabajador/a, acompañamiento de hijo/a, padre o madre. (Para el caso de acompañamiento de hijo/a o ascendiente podrá solicitarse por una sola persona, en el caso de haber más de un/a trabajador/a con derecho a solicitar el mismo permiso).	El tiempo imprescindible.		Justificante de asistencia donde se refleje la hora de la cita médica y la hora de finalización de la consulta.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores		Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador		Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia		Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones			Página	30/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==			



Acompañamiento a consulta médica de cónyuge/pareja de hecho o análoga. (Para los casos de enfermedad grave o necesidad de acompañamiento por prescripción médica).	El tiempo indispensable.		Justificante de asistencia donde se refleje la hora de la cita médica y la hora de finalización de la consulta y la necesidad de acompañamiento.
Enfermedad infecto-contagiosa en hijos/as hasta 14 años (este permiso podrá solicitarse por una sola persona, en el caso de haber más de un/a trabajador/a con derecho a solicitar el mismo permiso. Este permiso solo podrá ser disfrutado por familia monoparental o siempre que el cónyuge o pareja de hecho se encuentre trabajando).	3 días laborales (máximo 12 días al año).		Justificante médico que refleje la enfermedad infecto-contagiosa y justificante laboral del cónyuge.
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las	El tiempo indispensable.		Justificante de asistencia donde se refleje la hora de la cita médica y la hora de finaliza-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	31/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



empleadas embarazadas.			ción de la consulta.
Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de 1º grado 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). (Mejora del art. 48.I) del EBEP).	Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral o permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.		Justificante médico que acredite la gravedad de la enfermedad del familiar hasta 1º grado.

Artículo 23. Licencia no retribuida

Los trabajadores del Ayuntamiento recogidos este convenio con una antigüedad mínima de dos años tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida por tres meses, manteniéndose todas las condiciones del puesto de trabajo siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Esta licencia no se podrá volver a disfrutar hasta pasados 3 años de la anterior. Se pedirá con una antelación de 15 días.

La Administración cotizará únicamente por la parte correspondiente a la cuota patronal derivada de contingencias comunes, siendo la base de cotización la que correspondería de haber continuado su prestación de servicios.

Artículo 24. Excedencias.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	32/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Las excedencias podrán adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento. Podrán solicitarla por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo un período de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no superior a un mes.

Una vez concedido el período de excedencia, éste sólo podrá ser objeto de variaciones, tanto en aumento como en disminución, una vez cumplido 1/3 del período concedido.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, preavisando de su reingreso con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación de dicha situación.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

Los trabajadores en dicha situación tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, o similar, si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

c) Excedencia por el cuidado de hijos y familiares.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	33/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



1) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, condicionado a que solamente uno de los miembros de la pareja quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

2) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más empleados del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación Municipal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio.

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

El período en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	34/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



No obstante, cuando el empleado público forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta el tiempo que dure dicha excedencia.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales y, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

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

La concesión de estas excedencias y su disfrute se regirán conforme a lo señalado en el artículo 89 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	35/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



El personal laboral del Ayuntamiento podrá obtener otras excedencias con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 25. Seguro de vida y accidentes.

El Ayuntamiento se obliga a concertar una póliza de seguro colectivo para todos los trabajadores con vinculación jurídica laboral con los siguientes capitales y coberturas:

- 24.000 € para casos de muerte por accidente o enfermedad.
- 24.000 € en caso de invalidez permanente absoluta por accidente o enfermedad.

Anualmente se realizará una revisión para la posibilidad de aumentarlo.

Igualmente el Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y de defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento, por razón del trabajo o servicio.

La concertación de seguro de vida y accidente por parte de este Ayuntamiento será informado por la Intervención municipal referente a los importes y destinos.

Artículo 26. Ayuda social.

El Ayuntamiento abonará una sola vez cada año natural a los trabajadores recogidos en este convenio la cantidad de 300'00 euros a fin de colaborar en el gasto producido por el mismo o por cualquier miembro de su unidad familiar, para tratamientos no cubiertos por la Seguridad Social, prótesis de cualquier tipo, gafas y/o lentillas graduadas, ortopedias, calzado corrector, audífonos y similares no recogidos en el presente artículo, previa presentación del informe médico, la receta médica y factura, abonándosele al mes siguiente de su presentación. Las cantidades asignadas a cada trabajador será informadas por la Intervención Municipal.

CAPÍTULO V. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	36/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Artículo 27.- Principios generales.

1. El Ayuntamiento de Isla Mayor, 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 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 representantes de los trabajadores 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.

2. Con objeto de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión del Ayuntamiento de Isla Mayor, se elaborarán durante la vigencia del presente acuerdo procedimientos documentados, que se aprobarán por el Comité de Seguridad y Salud, y serán de obligado cumplimiento por todos los empleados y servicios municipales.

3. Estos procedimientos se inspirarán, entre otros, en los siguientes principios:

- a) Las obras de remodelación de centros de trabajo se ejecutarán preferentemente fuera de la jornada laboral. Cuando esto no sea posible y puedan derivarse riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios, se garantizará su traslado provisional, en tanto perduren los riesgos.
- b) Los centros de nueva ocupación deberán contar, con antelación a su ocupación, con un informe preceptivo del servicio de prevención de adecuación a la normativa de riesgos laborales.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	37/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



c) La adquisición de Epi's, ropa de trabajo y equipos de trabajo, requerirá de informe previo del servicio de prevención. Estas adquisiciones serán las que se determinen en las evaluaciones de riesgo y reunirán los requisitos de normalización y certificación exigibles al fabricante, productor y distribuidor.

Artículo 28. Uniformes de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo al que se le asigne. Se determinará de acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores y el reglamento de uniformidad.
2. El órgano de representación de los trabajadores velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate, siendo obligatorio un informe positivo por parte del órgano de representación de los trabajadores para la adquisición de la uniformidad.
3. Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente y una periodicidad máxima de un año, entregándose en los meses de Febrero y Marzo la uniformidad de verano y la de invierno en los meses de Septiembre y Octubre.
4. Previa petición de los trabajadores, las secciones sindicales reclamarán la dotación de un nuevo uniforme o prenda correspondiente a todo aquél que lo necesite.
5. Concurrirá específica protección en aquellos trabajadores que por su actividad laboral exista un riesgo determinado o bien se trate de trabajadores especialmente sensibles.

Artículo 29. Derechos y deberes de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen derecho a:
 - a) Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Ser informado de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	38/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



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. La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.

f) La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave o inminente el trabajador 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 trabajadores tienen la obligación de:

a) Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

b) 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 trabajadores.

c) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	39/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



d) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

f) Formar parte, cuando así sea designado de acuerdo con el procedimiento que se apruebe y previa consulta a los representantes de los trabajadores, de los equipos de emergencia que se creen al realizar la implantación de los planes de auto-protección y medidas de emergencias en los edificios municipales.

Artículo 30.- Servicio de prevención.

1. El servicio de prevención, como conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores del Ayuntamiento de Isla Mayor, se encargará de planificar todos los aspectos técnicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y se constituirá de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.

2. La memoria anual del Servicio de Prevención, será facilitada a los Delegados de Prevención y a la Junta de Personal en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 31.- Funciones y competencias del servicio de prevención.

Serán funciones y competencias del Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Isla Mayor las que le atribuye la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales y en general éstas se adecuarán a las características de la organización municipal.

Se articulará la participación en la planificación, diseño, organización, priorización, control, supervisión, promoción, orientación y ejecución de las tareas propias del servicio, que podrá ser asistido en sus funciones por expertos y/o entidades externas para el mejor desarrollo de sus actividades.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	40/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Actividades y competencias:

El Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Isla Mayor, asesorará y apoyará al mismo en:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La elaboración e implantación de los planes de emergencia.

Tendrá todas aquellas competencias que se señalan en el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 32.- Plan de prevención.

El Ayuntamiento de Isla Mayor, desarrollará una acción permanente en materia de prevención y riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

- a) Identificación de riesgos.
- b) Eliminación de los mismos.
- c) Evaluación de los riesgos persistentes.
- d) Planificación de la actividad preventiva.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos contemplados en la legislación vigente que sea de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	41/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



1Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión del Ayuntamiento, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. En el Plan se determinará los centros de trabajos que conforman la entidad local y todas las actividades laborales que en ellos se desempeñen.

2Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en su relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

3Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4Que se prevea una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

5Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

7Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

8Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

9Se indicará la modalidad preventiva y los órganos de representación existentes.

En cualquier caso, el plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medi-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	42/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



das en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá realizarse una planificación anual.

Artículo 33. Delegados de prevención.

1.- Los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores de la empresa y serán designados por las Organizaciones Sindicales, bien del Ayuntamiento, bien de cada uno de los distintos organismos autónomos. Contarán con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- a) Colaborar con el Ayuntamiento de Isla Mayor en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por los responsables de los servicios, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- e) Y todas aquellas competencias y facultades señaladas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

2.- El Ayuntamiento de Isla Mayor, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través del Comité de Seguridad

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	43/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



y Salud designará personal de recursos preventivos que colaborará con el Servicio de Prevención, los Delegados de Prevención y con el propio Comité, en la observancia de la normativa de seguridad, en la mejora de la acción preventiva y condiciones de trabajo para que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. La misión específica del personal de Recursos Preventivos, así como sus garantías serán recogidas en un protocolo elaborado por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 34. Garantías de los delegados de prevención.

El número de delegados de prevención, que no deberán ser necesariamente miembros de la Junta de Personal ni del Comité de Empresa, y abarcará tanto el ámbito del personal trabajador como laboral, se determinará según los términos establecidos en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Además de las recogidas en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud, con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general, con las específicas en materia de prevención, en caso de ser representantes electos, se establece un crédito horario de cuarenta horas (40) mensuales para cada Delegado de Prevención.

Artículo 35.- Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud, será único para todo el Ayuntamiento de Isla Mayor, se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

Su composición, estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por la Administración y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	44/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

De las reuniones del Comité se levantará acta, que una vez aprobada quedará a disposición de los trabajadores.

Artículo 36.- Competencias y facultades del Comité de seguridad y salud.

Corresponden al Comité de Seguridad y Salud las competencias y facultades establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa vigente así como en su propio reglamento de funcionamiento. El Comité recibirá la información necesaria para el seguimiento y control de la ejecución de las actuaciones comprometidas en su seno.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos del Ayuntamiento de Isla Mayor. 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, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción 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, y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención de riesgos, que propicien la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa según la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Proponer a la Administración medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo y corregir las deficiencias existentes.
- d) Elaboración del Plan de Formación en Prevención de riesgos laborales para su estudio y aprobación por la Mesa General de Formación.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	45/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



e) Elaboración de procedimientos de evaluación y criterios metodológicos de las condiciones de trabajo, incluidos las condiciones psicosociales.

f) La realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.

Artículo 37.- Vigilancia de la salud.

1. El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los empleados, los siguientes casos:

a) Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

b) Cuando haya que verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

c) Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. La realización de dicha revisión, será dentro de la jornada laboral de los trabajadores, el tiempo empleado será el estrictamente necesario y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que se dediquen a la revisión médica deduciéndose éstas de su turno de trabajo.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	46/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



4. La vigilancia de la salud, estará sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

5. Dentro de las actuaciones de vigilancia de la Salud, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a) Iniciales: a todo el personal de nuevo ingreso, o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.

b) Periódicos: a todos los trabajadores municipales con la periodicidad que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

c) Extraordinarios: se realizarán como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación de puesto de trabajo por discapacidad psicofísica o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine, siempre que su finalidad sea exclusivamente la de los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También podrá realizarse un reconocimiento médico extraordinario ante la aparición puntual de un nuevo riesgo, que afecte de forma grave a la salud.

6. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados, comunicándose en su caso a las unidades administrativas competentes las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

7. El responsable del Servicio de Salud Laboral, emitirá cuantos informes sean requeridos por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 38. Protección de empleadas públicas embarazadas.

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 aplicará a la trabajadora que lo solicite el protocolo elaborado por el Comité de Seguridad y Salud,

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	47/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



que deberá ser aprobado por el Alcalde/Presidente de la Corporación u otro órgano municipal a quien delegue.

Dicho protocolo estará a disposición de los empleados en la página web del Ayuntamiento “Portal del Empleado”, Información laboral-Salud laboral.

Artículo 39. Cambio de puesto de trabajo por razones de salud.

Con el fin de posibilitar la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud derivados de una discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, en tanto venga deducida conforme a lo legalmente establecido, a los trabajadores que lo soliciten se les aplicará el protocolo elaborado por el Comité de Seguridad y Salud aprobado por Decreto de Alcaldía.

Dicho protocolo estará a disposición de los empleados en la página web del Ayuntamiento “Portal del Empleado”, Información laboral-Salud laboral.

Artículo 40. Accidentes laborales.

En caso de producirse un accidente laboral se actuará conforme a lo establecido en el protocolo de actuación ante accidentes laborales elaborado por el Comité de Seguridad y Salud, debiendo garantizarse por la empresa la seguridad de los empleados, y por ende, actuar en caso de accidente laboral conforme a la normativa.

Dicho protocolo está a disposición de los trabajadores en la página web del Ayuntamiento en “Portal del Empleado”, Información laboral-Salud laboral.

Artículo 41. Coordinación de actividades empresariales.

La coordinación de actividades empresariales con empresas que desarrollen su actividad con el Ayuntamiento de Isla Mayor, estará sujeta a normativa vigente y a los protocolos de actividades empresariales elaborados por el Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención del Ayuntamiento de Isla Mayor, atenderán y plantearán ante la Administración todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concu-

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	48/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



rrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho Centro.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Todos los trabajadores del Ayuntamiento de Isla Mayor, independientemente de que su relación con el Ayuntamiento sea de carácter laboral o administrativa, tienen derecho a la libertad sindical y a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El derecho a la libertad sindical de los trabajadores comprende:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al Ayuntamiento, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	49/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Las secciones sindicales podrán hacer uso racional de los medios y dispositivos electrónicos del Ayuntamiento de Isla Mayor para distribuir la información sindical entre sus afiliados.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Isla Mayor afiliados a una central sindical podrán requerir a ésta que comunique al Ayuntamiento la procedencia de descontar de sus retribuciones el importe de la cuota sindical correspondiente.

Para ello, el trabajador remitirá al Ayuntamiento escrito en el que expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro en la que deberá ser ingresada o transferida la correspondiente cantidad.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la sección sindical o al representante sindical que se designe, una relación de la totalidad de las transferencias realizadas, preferentemente por medios telemáticos o electrónicos. La mencionada relación deberá ser remitida también por correo electrónico a otra dirección electrónica que comunique la sección sindical al Ayuntamiento de Isla Mayor.

La referida cuota será ingresada por el Ayuntamiento en el plazo máximo del mes siguiente de aquél en que se realice el descuento.

Los derechos y deberes de los delegados de personal se desarrollarán conforme a la normativa vigente en cada momento y a este convenio colectivo.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del Ayuntamiento de Isla Mayor que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Derechos de información y consulta.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	50/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



1. Los Delegados de Personal tendrá derecho a ser informado y consultado por el Ayuntamiento de Isla Mayor sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la administración y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el Ayuntamiento a los delegados de personal, a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada y puedan proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el Ayuntamiento y los delegados de personal sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el Ayuntamiento y los delegados de personal actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses del Ayuntamiento y de los trabajadores.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece el Ayuntamiento.
- b) Sobre la situación económica del Ayuntamiento y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre los servicios prestados a la ciudadanía.
- c) Sobre las previsiones del Ayuntamiento de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	51/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los representantes de los trabajadores, con la periodicidad anual, tendrán derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de los presupuestos para su aprobación y de su liquidación.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en el Ayuntamiento de Isla Mayor, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	52/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Asimismo, tendrán derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones del Ayuntamiento de Isla Mayor que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente del Ayuntamiento, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el Ayuntamiento, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	53/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Ayuntamiento al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los representantes de los trabajadores pueda ser conocido por el Ayuntamiento a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. Los representantes de los trabajadores tendrán también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º De vigilancia, del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como su sostenibilidad ambiental.

d) Colaborar con el Ayuntamiento en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	54/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuánto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

Otros derechos

1El Ayuntamiento de Isla Mayor pondrá a disposición de los delegados de personal un local en las dependencias municipales para el ejercicio de su actividad sindical.

2Asimismo, se habilitará un tablón de anuncios en espacio visible y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral.

3Estar presentes en los tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concursos de provisión de puestos, y en los contratos de más de un mes de duración. En su defecto podrán designar a otro trabajador de la Corporación para su asistencia. Los delegados de personal no formarán parte de los órganos de selección de oposiciones.

DEBERES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Colaborar con los jefes de los servicios en las mejoras de prestación de los mismos.

Asesoramiento y orientación al personal.

Contribuir a las mejoras en las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	55/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Deber de sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos del carácter reservado de los mismos.

Artículo 43. Garantías sindicales.

Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, cada uno de los delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	56/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Se podrá acumular las horas de los distintos delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para hacer uso del crédito horario será suficiente comunicarlo al Ayuntamiento con la máxima antelación que sea posible.

Artículo 44. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

- Recoger las reivindicaciones profesionales económicas y sociales del personal y plantearlos ante los delegados de personal y, en caso de falta de asunción de dichas reivindicaciones por los mismos, ante el Ayuntamiento.
- Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.
- Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los delegados de personal.
- Disponer de tablón de anuncios para su uso, en los mismos lugares que los delegados de personal, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.
- Convocar una asamblea general de afiliados anualmente, antes del comienzo o al final de la jornada.
- Ser informado y oídos en los expedientes sancionadores que afecten a los trabajadores miembros de la central sindical que representan.
- Asimismo las secciones sindicales que ostenten la condición de más representativo y hayan obtenido delegados de personal en las últimas elecciones sindicales nombrará un delegado sindical de la sección sindical, que dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales, crédito horario que será susceptible de acumulación en uno o varios de sus componentes.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	57/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



Artículo 45. Derecho de reunión y asamblea.

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea.

Están legitimados para convocar asamblea:

- Los delegados de personal.
- Un mínimo del 30% de los propios empleados.

Corresponde al Alcalde o concejal delegado de personal recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Formular la petición por escrito con una antelación de al menos 48 horas.
- Señalar el día, la hora y lugar donde se va a celebrar la asamblea, siendo éste el centro de trabajo.
- Los solicitantes han de estar legitimados para convocatoria.
- La asamblea se celebrará, como norma general, fuera de la jornada laboral, excepto en los casos de huelga, o en su caso de urgente necesidad.
- Si en el término de 24 horas a la fecha de celebración de la asamblea el Alcalde o concejal no formula ninguna objeción podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Procedimientos para su imposición:

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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	58/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el/la Alcalde/sa -Presidente/a del Ayuntamiento de Isla Mayor, previa audiencia del/a interesado/a.

Artículo 47. 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 48. Faltas Graves

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	59/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



- 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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	60/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



- 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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	61/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



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 49. 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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	62/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



- 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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	63/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



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 50 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 51 Procedimiento.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	64/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



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 le 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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	65/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	66/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



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.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	67/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



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 de los representantes de los trabajadores 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 52. 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 53. 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

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	68/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



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.

Artículo 54. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica de los/as empleados/as públicos/as que actúen como denunciantes o sean denunciados en juicio en el ejercicio de sus funciones, asumiendo los costes y gastos que se reconozcan en la sentencia, excepto en los casos de renuncia expresa del propio empleado/a o ser el Ayuntamiento el demandante. El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Que los gastos hayan sido generados con ocasión del ejercicio de las funciones propias de su cargo.
- Que la intervención no haya sido llevada a cabo con abuso, exceso, desviación de poder o convergencia con intereses particulares propios de los interesados, o de su grupo político en caso de tratarse de un cargo electo, o de cualquier otra índole si son contrarios a los intereses del Ayuntamiento.
- Que se declare la no existencia de responsabilidad criminal por falta objetiva de participación o de conocimiento en los hechos determinantes de la responsabilidad penal, la inexistencia de éstos o su carácter ilícito.
- **ANEXO I**

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	69/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



El presente anexo desarrolla los acuerdos específicos en cuanto a las retribuciones de los empleados laborales, es decir, no funcionarios, al servicio del Ayuntamiento. Para 2021 regirá mensualmente la siguiente tabla salarial.

CATEGORÍA	2020 SALARIO BASE	2020 CADA TRIENIO	2020 ACTIVI- DAD	2020 INCENTIVO
GRUPO I				
Titulado Superior A1-23	1.197,20 €	45,68 €	592,94 €	368,68 €
Titulado Medio A2-19	1.016,07 €	36,84 €	452,81 €	368,68 €
GRUPO II				
Oficial Administrativo C1-15	757,43 €	27,65 €	355,32 €	368,68 €
Auxiliar Administrativo C2-15	619,33 €	18,50 €	355,32 €	368,68 €
GRUPO III				
Encargado C2-15	619,33 €	18,50 €	355,32 €	368,68 €
Oficial 1ª C2-13	619,33 €	18,50 €	306,61 €	368,68 €
Oficial -Conductor- C2-13	619,33 €	18,50 €	306,61 €	368,68 €

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	70/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Oficial 2ª 1. C2- 13	619,33 €	18,50 €	306,61 €	368,68 €
Peón Especialista E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	368,68 €
Peón Ordinario E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
Barrendero E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
GRUPO IV				
Vigilante E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	368,68 €
Ordenanza E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
Personal Limpieza E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
GRUPO V				
Socorrista E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
Portería E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
Guardarropa E-11	565,43 €	13,89 €	257,87 €	244,67 €
Monitor Deportivo C2-13	619,33 €	18,50 €	306,61 €	368,68 €
Oficial de Manteni- miento C2-13	619,33 €	18,50 €	306,61 €	368,68 €

ANEXO 1-A

COMPLEMENTO DE PUESTO

DNI	2020
-----	------

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	71/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeiQQ==		



75.***.751-N	576,40 €
27.***.574-Q	558,53 €
28.***.164-Y	546,23 €
34.***.130-D	546,23 €
34.***.402-Y	546,23 €
34.***.630-J	546,23 €
28.***.991-R	546,23 €
27.***.905-C	531,53 €
28.***.605-S	531,53 €
28.***.752-M	531,53 €
27.***.135-A	531,53 €
75.***.810-W	531,53 €
28.***.291-C	531,53 €
34.***.018-B	531,53 €
44.***.388-M	471,12 €
34.***.145-R	471,12 €
27.***.071-P	355,97 €

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	72/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



34.***.249-N	355,97 €
34.***.517-A	546,23 € Jornada Completa
34.***.837-A	546,23 € Jornada Completa

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera.

Los empleados y empleadas públicas percibirán el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes al grupo a que estén vinculados a escala y categoría en que ocupe vacante.

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento entregará copia de este Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten y que figuren en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a quien hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso que lo soliciten.

Disposición adicional tercera. Homologación y equiparación.

Con el presente Convenio se iniciará una línea tendente a la homologación de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y funcionarias de carrera y personal laboral).

Asimismo, se continuará con la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento, salvo que se disponga lo contrario para aquel personal contratado que no acredite un periodo determinado de servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Isla Mayor, conforme excepciones, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o grupos profesionales.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	73/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Disposición adicional cuarta

En orden a conciliar la vida familiar y laboral, los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Isla Mayor, tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación el importe de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionales en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas del Ayuntamiento.

Disposición adicional quinta.

Al objeto de evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres el Ayuntamiento deberá negociar, y en su caso acordar, antes del 31 de diciembre de 2021, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, un Plan de Igualdad, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la disposición adicional séptima del EBEP, así como un Protocolo de actuación en el caso de acoso sexual y psicológico en el Trabajo.

Disposición adicional sexta. Cláusula de revisión.

Al personal laboral de este Ayuntamiento se le aplicará los mismos incrementos de las retribuciones que se incluyan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos durante los años de vigencia del presente. Además el Ayuntamiento autorizará los incrementos adicionales a la masa salarial que se fije en la citada Ley.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

Todos aquellos artículos que, por así establecerlo alguna normal estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	74/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		



Disposición transitoria segunda.

En el caso que alguna norma de rango estatal o autonómico, durante la vigencia del presente Convenio, modificase al alza los períodos de vacaciones, permisos o licencias retribuidas, serán de inmediata aplicación en el articulado de este Acuerdo.

Disposición transitoria tercera.

Incorporar a este Acuerdo el Plan de Igualdad Municipal para la plantilla del Ayuntamiento de Isla Mayor y Protocolo de acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Disposición transitoria cuarta.

Incorporar a este Acuerdo Protocolo de Teletrabajo.

Disposición transitoria quinta.

Las mejoras sociales recogidas en este Acuerdo podrán ser revisadas anualmente a tenor de las circunstancias económicas que se encuentre el Ayuntamiento de Isla Mayor.

Disposición transitoria sexta.

Las partes negociadoras de este convenio se comprometen al estudio del personal subvencionado de este Ayuntamiento con el fin de ser incluidos en Convenio. Lo que se dará cuenta a los trabajadores afectados anexando al presente convenio el acuerdo alcanzado.

Disposición final

Al efecto de que las normas establecidas en el presente Convenio de Régimen Interno, tengan la eficacia normativa que concede la Ley, se someterá a Pleno de la Corporación para su aprobación publicándose en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Código Seguro De Verificación	Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Salvador Gonzalez Flores	Firmado	04/10/2023 13:41:22
	Inmaculada Martin Labrador	Firmado	04/10/2023 13:30:07
	Juan Molero Gracia	Firmado	04/10/2023 13:26:56
Observaciones		Página	75/75
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Ux0aMj8a6uTCaSBD1CeIQ==		

