

**ACUERDO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSORCIO SECTOR II DE  
ALMERIA**

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º.- Objeto.**

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la Administración denominada Consorcio del Sector II de la Provincia de Almería para la Gestión de Residuos y los empleados públicos de la misma.

**ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación.**

Este Convenio será de aplicación a todos los empleados públicos que presten servicios en el Consorcio del Sector II de la Provincia de Almería para la Gestión de Residuos.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Las personas que se contraten en aplicación de programas de promoción de empleo para realización de trabajos concretos no estables ni permanentes.
- b) El personal profesional cuya relación de servicios con el Consorcio se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- c) Las relaciones laborales de carácter especial, reguladas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de este naturaleza, o bajo la condición de eventual o de confianza, vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulan sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

**ARTÍCULO 3º.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma y extenderá sus efectos durante los 4 años siguientes. No obstante, sus efectos económicos se harán efectivos según lo indicado en los artículos correspondientes.

Todas las mejoras acordadas para los empleados públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración del Estado, la FEMP o la FAMP y los sindicatos más representativos serán objeto de estudio y negociación y, en su caso, serán de aplicación al personal las medidas que contengan, cuya aprobación y aplicación sea competencia de la Junta General del Consorcio.

#### **ARTICULO 4º.- Denuncia.**

Las partes firmantes lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

#### **ARTÍCULO 5º.- Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, dentro de los 30 días siguientes a la firma, acuerdan crear una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia, arbitraje, conciliación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

**Composición:** La Comisión estará integrada por dos trabajadores miembros de la Administración, que actuarán en representación de la misma y por dos representantes del Consorcio. Los representantes de los trabajadores serán designados por los propios empleados públicos y los representantes de la Administración serán designados por el Presidente.

La Comisión podrá estar asistida de los técnicos que se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos a tratar.

**Funciones:** Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio y modificación del mismo en caso de acuerdo entre ambas partes.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.
- d) Velar en el ámbito del presente Convenio para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La Comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión con relación a la aplicación del Convenio que afecte a la igualdad de oportunidades, y a cualquier discriminación directa o indirecta.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

**Reuniones:** La Comisión se reunirá una vez al semestre, como mínimo. También deberá reunirse a iniciativa de una de las partes, en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Podrá realizarse una reunión con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden.

El orden del día estará integrado por los asuntos propuestos por los miembros de la Comisión.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, que entrarán en vigor en la fecha que

se establezca. Cuando supongan una modificación sustancial del Convenio se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente. Ambas partes se comprometen a acudir a la mediación del SERCLA antes de la interposición de cualquier acción judicial.

## **ARTÍCULO 6.- Derechos y Deberes de los Trabajadores.**

Los empleados del Consorcio tienen los siguientes derechos:

- 1.- Trabajo y libre elección de profesión u oficio (art. 35 CE).
- 2.- Libre sindicación, debiendo estarse a lo dispuesto en el art. 28 CE y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- 3.- Negociación colectiva (art. 37 CE).
- 4.- Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37 CE).
- 5.- Huelga (art. 28 CE).
- 6.- Reunión (art. 21 CE).
- 7.- Participación en la empresa (art. 129 CE).
- 8.- Ocupación efectiva (art. 35 CE).
- 9.- Promoción y Formación Profesional (arts. 35 y 40 CE).
- 10.- No ser discriminados para el empleo, o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, etc. (arts. 14 y 35 CE), ni por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales (art. 49 CE).
- 11.- Integridad física y adecuada política de Seguridad e Higiene (arts. 15 y 40 CE), debiendo estarse a lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada por R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 12.- Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (art. 35 CE).
- 13.- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- 14.- Seguridad Social (art. 41 CE), debiendo estarse a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.
- 15.- Derecho al cargo.
- 16.- Derecho a la información respecto a sus atribuciones y deberes.
- 17.- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (arts. 10 y 18 CE) comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.  
En este derecho se encuentra comprendida la protección frente al acoso laboral y el acoso sexual.
- 18.- Derecho a la carrera profesional.
- 19.- Cuantos otros se deriven del presente Convenio y de la normativa aplicable.

El personal de la Administración Consorcio del Sector II de Almería tiene los siguientes deberes:

- 1.- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- 2.- Observar las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3.- Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas y dentro de las funciones recogidas en el catálogo de puestos de trabajo.
- 4.- Colaborar lealmente con sus jefes y compañeros y cooperar a la mejora de los servicios y a la consecución de los fines de la dependencia a que se hallen destinados.
- 5.- Cumplir íntegramente la jornada de trabajo y el horario que tengan asignados.

- 6.- Observar en todo momento una conducta de máximo decoro, guardar sigilo riguroso de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, y esforzarse en la mejora de sus aptitudes profesionales y de su capacidad de trabajo.
- 7.- Cumplir el régimen de incompatibilidades.
- 8.- Cuantos otros se deriven del presente Convenio y de la normativa aplicable.

## **CAPITULO II INGRESO Y PROVISION DE PUESTOS**

### **ARTÍCULO 7º.- Ingreso y provisión de puestos.**

El ingreso, la provisión de puestos y la promoción interna en la Administración Consorcio del Sector II de Almería se regirán por lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa de aplicación.

Se concretarán dentro de cada grupo de titulación, aquellas plazas y puestos en los que los conocimientos exigidos y el trabajo que se desarrolla tienen unas características similares, que permitan participar en concursos de provisión de puestos sin necesidad de acreditar conocimientos o facilitando estos a través de la adecuada formación.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Los ascensos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio a una categoría superior, se regirán por las mismas normas de promoción interna de los trabajadores del Consorcio.

Se adoptarán las medidas necesarias para que, una vez definidas las diferentes plantillas, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos del Consorcio, mediante los adecuados procesos de promoción horizontal e interna.

Anualmente se llevará a cabo un concurso general de traslados, donde se ofertará a todo el personal funcionario en propiedad y laboral fijo, todos los puestos vacantes. También podrán participar los interinos, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna del Consorcio.

Se determinarán, previa negociación, los puestos que deben ser desempeñados por personal funcionario para proceder a la aprobación de convocatorias para funcionarizar al personal laboral. En las pruebas selectivas que se diseñen se tendrá en cuenta que, para acceder a plaza fija laboral, la dificultad ha sido la misma que para acceder a plaza de funcionario del mismo grupo de titulación.

En los sistemas de provisión para cubrir puestos de Dirección, se podrán valorar las habilidades para la aplicación de conocimientos y para el ejercicio de funciones directivas.

En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, a una indemnización de tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade y al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres.

La Oferta de Empleo Público se utilizará para cubrir aquellas vacantes que no puedan ser cubiertas mediante los sistemas de provisión de puestos o promoción interna.

Antes de la provisión de las plazas se determinará si se reservan a promoción interna o discapacitados.

### **CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **ARTICULO 8º.- Clasificación según permanencia.**

El personal se clasifica en fijo, laboral y temporal.

**a) Personal fijo:** Es el que ocupa como funcionario una plaza en propiedad de la plantilla de personal del Consorcio del Sector II de Almería así como el personal laboral fijo.

**b) Personal laboral:** Es el que ocupa una plaza de personal laboral y que, en función de la duración del contrato de este, puede ser temporal o por tiempo indefinido.

**c) Personal eventual:** Es el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo realiza funciones calificadas como de confianza o de asesoramiento especial.

De las listas de espera vigentes en cada momento se remitirá copia al los representantes de los trabajadores y a las Secciones Sindicales, en un plazo máximo de quince días.

#### **ARTICULO 9º.- Clasificación profesional y categorías.**

**1º)** La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

**2º)** Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**Grupo A:** se divide en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a plazas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de las plazas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

**Grupo B:** Para el acceso a las plazas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

**Grupo C:** Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.  
C1: título de Bachiller o Técnico.

C2: título de Graduado en educación secundaria obligatoria.

**Grupo E:** Agrupaciones profesionales a que hace referencia la Disposición adicional séptima del EBEP”.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Asimismo se podrán exceptuar de este requisito los cambios de grupo que sean consecuencia de la promoción interna, de conformidad con las normas que se establezcan al efecto.

Se adoptarán las medidas necesarias para que aquellos trabajadores o colectivos de trabajadores que realicen funciones de categoría superior, se adscriban al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria.

#### **ARTICULO 10º.- Relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio del Sector II de Almería es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y racionalización del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

Cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo será previamente negociada entre los miembros de la Comisión Paritaria.

La Relación de Puestos de Trabajo, que en todo caso será pública, contendrá para cada unidad administrativa la dotación de puestos de trabajo con las siguientes determinaciones:

- Denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico.

Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar el tipo de puesto, el sistema de provisión y los grupos o plazas a los que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

### **CAPITULO IV REGIMEN DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 11º.- Jornada.**

Anualmente se elaborará el calendario laboral, la distribución y el cuadro horario de los diferentes servicios, que deberán estar confeccionados en el plazo de un mes desde la publicación de los días festivos.



1.- La jornada anual de todo el personal del Consorcio del Sector II de Almería será de 1.521 horas. Para el cálculo de esta jornada se han deducido los domingos, catorce festivos, un mes de vacaciones (22 días hábiles) y diez días de asuntos particulares.

A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, respetando siempre el cómputo anual.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de hasta treinta minutos, que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio.

Los treinta minutos de duración de este descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.- La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

4.- El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

**5.- Horario Flexible:** Tendrá horario flexible el siguiente personal:

1º) El contratado o el que en el futuro se contrate indicando esta circunstancia en su contrato de trabajo.

2º) Al que se le asigne este horario de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3º) A aquellos trabajadores que, por sus circunstancias laborales, realicen horas extraordinarias durante los fines de semana o días festivos.

4º) Los Inspectores del servicio, siempre que el Jefe de la Dependencia lo considere adecuado a las necesidades del servicio.

El horario flexible se realizará habitualmente entre las nueve y media de la mañana y las nueve y media de la noche, de lunes a viernes y de nueve y media de la mañana a dos y media los sábados. Durante este periodo se podrá establecer un horario fijo y el resto flexible. Cuando se exceda la jornada semanal establecida en el presente convenio, trabajando durante los intervalos de tiempo indicados, los empleados compensarán el exceso hora por hora.

Las horas trabajadas fuera de los intervalos señalados en el párrafo anterior, previa autorización del responsable correspondiente, se compensarán a razón de hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

6.- Los empleados del Consorcio, realizarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, los días hábiles del 26 de diciembre al 5 de enero y lunes, martes y miércoles santo, el siguiente horario: De 8,30 a 14,30 horas.

El personal que trabaje esos días pero que no tengan ese horario o que por su jornada de trabajo no pueda disfrutar de esta reducción, tendrá derecho a que se tenga en cuenta esta circunstancia en su cómputo horario anual, o en su caso, a que se le reduzca su jornada, si es factible.

Cuando se calcule el exceso de horas anual al personal con horario de oficina, el periodo de

7 horas se computará para incrementar los días de asuntos particulares. No se tendrá en cuenta el resto inferior a siete horas.

### **ARTÍCULO 12.- Calendario laboral.**

El Consorcio del Sector II de Almería facilitará anualmente el calendario laboral a todos los centros dependientes de la misma, en el plazo de un mes desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

### **ARTÍCULO 13.- Vacaciones.**

Todos los empleados del Consorcio tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados durante el año natural los que no trabajen el año completo.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de antigüedad, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos anteriormente indicados, no se considerarán como días hábiles los sábados para el personal con horario de oficina, estableciéndose las adaptaciones pertinentes para el personal con otro tipo de horario.

Las vacaciones se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan.

A propuesta de los jefes de cada dependencia, efectuada de común acuerdo con los interesados y, en su caso, con los representantes del personal, se elaborará un plan de vacaciones en el que se incluirá a todo el personal del Consorcio del Sector II de Almería. Este plan podrá ser modificado por acuerdo entre el responsable de la dependencia y los trabajadores afectados, salvo cuando se trate de trabajadores que se sustituyan y ya se esté tramitando dicha sustitución.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

- 1.- El jefe de cada dependencia del Consorcio del Sector II de Almería podrá excluir del periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad estacional.
- 2.- La enfermedad, accidente o maternidad producidos durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización, incapacidad temporal o baja maternal durante, al menos, un treinta por ciento de la duración quincenal o mensual de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.
- 3.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.
- 4.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Consorcio Sector II de Almería tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.



- 5.- Se contratarán sustitutos para el personal sometido a régimen de turnos.
- 6.- El personal que sea sustituido y, en general, los trabajadores sometidos a régimen de turnos, disfrutarán las vacaciones en un sólo periodo abarcando a un mes natural. También las podrán disfrutar por quincenas naturales. En todo caso habrá de mantenerse el mismo número de trabajadores de vacaciones en cada periodo.
- 7.- El resto del personal las podrá disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles.
- 8.- En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones que establecerá el jefe de la dependencia.

**ARTICULO 14º.- Permisos y licencias retribuidas.-**

A los efectos previstos en este artículo tendrán la misma consideración el cónyuge que la pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

CONCEPTO	DIAS	DESP.	NOTA	JUSTIFICANTE
<b>Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario</b> -Padre, Madre, Hijos/as, Hermanos/as, Cónyuge, Hijos/as Políticos/as, Hermanos/as Políticos/as, Suegros/as -Abuelos/as, Nietos/as	4 hábiles 3 hábiles	Sí (1) Sí (1)	(2)(6) (2)(6)	Libro de Familia/ Parte hospitalización/ Certificado médico, según los casos.
<b>Fallecimiento</b> -Padre, Madre, Hermanos/as, Hijos/as Políticos/as, Hermanos/as Políticos/as, Suegros/as -Abuelos/as, Nietos/as -Hijos/as, Cónyuge	4 hábiles 3 hábiles 20 naturales	Sí (1) Sí (1)		Certificado de defunción
<b>Traslado de domicilio habitual</b>	2 hábiles	No		-Certificado empadronamiento o -Factura mudanza o -Contrato de Alquiler
Concurrir a <b>exámenes</b> finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.	1 natural	Sí (3)		Certificación de la realización del examen
Para realizar <b>estudios</b> sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.		No	(5)	Certificación oficial
Para <b>preparación de exámenes</b> , en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo se podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.	10 hábiles	No		Certificación oficial.
Formalizar <b>matrícula</b> en centros oficiales que exijan inexcusablemente la presencia del/la interesado/a	1 natural	No		Certificación de formalización de la matrícula y de la presencia inexcusable.
Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un <b>deber inexcusable</b> de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		No	(4)	Justificación previa
Acudir el/la trabajador/a, o acompañar a un/a hijo/a o al cónyuge a <b>revisión médica fuera</b> de la localidad de residencia.	4 naturales	No		Todos los días justificados mediante informe médico y, en su caso, justificante de desplazamiento.
Por acompañar a un/a hijo/a menor de dieciséis años o mayor de dieciséis años con discapacidad física, psíquica o sensorial o en situación de desventaja social a <b>revisión médica</b> en la localidad de residencia (durante la jornada de trabajo), se tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para ello (como máximo un día).	1 natural	No		Certificado médico
Por nacimiento de nieto/a	1 natural (7)	No		Certificado médico o parte de baja
Permiso por el tiempo indispensable para la realización de <b>exámenes prenatales</b> y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso con antelación suficiente al/la jefe/a de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. A estos efectos, los cursos de adopción se equiparan a las técnicas de preparación al parto.		No		Certificado médico y justificación de la necesidad de realización durante la jornada.
Para realizar funciones <b>sindicales</b> , de formación sindical o de representación del personal, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.		No		Petición previa a la/el Delegada/a de Personal y Régimen Interior.
A lo largo del año los/as empleados/as provinciales tendrán derecho a ocho días para <b>asuntos particulares</b> , que no estén recogidos en los apartados anteriores. De los ocho días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo), salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio atendido permanentemente. Además de los ocho días, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Los días de asuntos particulares se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. Se estudiará la posibilidad de que el personal que trabaja a turnos pueda unir vacaciones y asuntos particulares, por razones del servicio, a efectos de facilitar su sustitución el personal que trabaja a turnos. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.		No		

- (1) En caso de desplazamiento o más de cien Km. de distancia la licencia se amplía un día natural más.
- (2) Excepcionalmente podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen así lo justifique.
- (3) Cuando se trate del cumplimiento de un deber de carácter público y personal, la duración de la licencia será durante el tiempo indispensable.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- (4) En caso de fallecimiento de cónyuge teniendo hijos menores de seis años se tendrá derecho a 3 días adicionales de permiso.
- (5) Por acompañar a un hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial o en situación de desventaja social a revisión médica en la localidad de residencia (durante la jornada de trabajo), se tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para ello (como máximo un día).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá el Consorcio del Sector II de Almería pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

**2º)** A lo largo del año los trabajadores tendrá derecho a diez días para asuntos particulares, más el 24 y el 31 de diciembre que son festivos en las Administraciones Públicas, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

**3º)** Durante los días laborables de la feria de Benahadux, se reducirá la jornada de trabajo en dos horas, siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita.

El resto del personal disfrutará de dos días de compensación, que tendrán el mismo régimen que los días de asuntos particulares, siempre que trabajen como mínimo cinco días o cuatro noches o cuarenta horas durante la feria.

Si trabajan desde uno hasta cuatro días durante la feria, tendrán derecho a un día de compensación.

El personal que no tiene fijado su centro de trabajo en el municipio de Benahadux disfrutará

de la reducción de las dos horas durante los días laborales que duren las fiestas de su municipio.

4º) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

- 1) Los cuatro días por enfermedad grave.
- 2) Los días de asuntos particulares.
- 3) La licencia anual reglamentaria.
- 4) Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender el enfermo. Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento se concederán siete días, además de los cuatro días por fallecimiento.

5º) Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al Jefe de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6º) En el momento en que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias retribuidas para los funcionarios de Administración Local, automáticamente se aplicará el mismo para todo el personal.

#### **ARTÍCULO 15º.- Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Asimismo podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

También podrá concederse licencia, con reserva de la plaza, de dos años de duración, cuando el personal fijo del Consorcio del Sector II de Almería sea contratado temporalmente para otro puesto o plaza, por la misma Administración. Excepcionalmente esta licencia podrá ser prorrogada en caso de que la plaza que temporalmente se estuviere desempeñando esté incluida en una Oferta de Empleo Público. Esta prórroga tendrá como duración máxima hasta la fecha en que se cubra en propiedad la plaza correspondiente.

Permiso no retribuido de seis meses de duración por colaboración con una ONG debidamente inscrita en el registro correspondiente, ampliable a otros 6 meses, previa autorización.

Permiso no retribuido, por asuntos propios, de hasta tres meses cada dos años.

Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado preste servicios.



La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los funcionarios se les aplicarán a los trabajadores del Consorcio.

**ARTÍCULO 16º.- Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.**

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que un trabajador lo solicite, se le aplicarán las normas establecidas para las excedencias de los empleados públicos recogidas en el EBEP, así como las de la declaración de servicios especiales.

**ARTICULO 17º.- Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.**

A los efectos previstos en este artículo tendrán la misma consideración el cónyuge que la pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).



CONCEPTO	DURACIÓN	JUSTIFICANTE
<b>PERMISOS</b>		
Pemiso por <b>matrimonio</b> propio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. (2)	15 días naturales	Libro de familia o certificación inscripción
Pemiso por separación o divorcio. (3)	15 días naturales	Sentencia de separación o divorcio
Pemiso por <b>matrimonio hijo/a</b> o inscripción en el Registro de parejas de hecho. (2)	1 día natural	Libro de familia o certificación inscripción
Pemiso por <b>enfermedad infecto-contagiosa</b> de hijos/as menores de doce años, tres días. Este permiso será incompatible con el de enfermedad grave...	3 días naturales	Certificado médico
<b>Pemiso por razón de violencia de género:</b> Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las/os empleadas/os provinciales víctimas de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.		
<b>Pemiso por parto.</b> En el supuesto de parto las empleadas provinciales tendrán derecho a permiso, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El permiso por parto se ampliará en caso de <b>parto múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la hijo/a. El periodo de permiso se <b>distribuirá</b> a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de <b>fallecimiento o abandono</b> de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En caso de fallecimiento del/la hijo/a no se reduce el periodo de permiso, salvo petición de la madre, tras las seis semanas obligatorias. No obstante lo indicado anteriormente, 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 permiso por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de que ambos progenitores sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del/la hijo/a. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen. Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le 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. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que por cualquier otra causa el <b>neonato</b> deba permanecer <b>hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días</b> , el permiso por parto se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos que se establezcan reglamentariamente(1)	16 semanas	Parte de la Seguridad Social
<b>Pemiso por adopción o acogimiento</b> , tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este permiso se extiende al acogimiento simple no inferior a un año, no pudiendo un mismo menor dar derecho a varios periodos. El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El permiso se ampliará en caso de <b>adopción o acogimiento múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en caso de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a. El cómputo del plazo se contará a elección del/la interesado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El periodo de permiso se <b>distribuirá</b> a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario un desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta seis semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Además se tendrá derecho a un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos tres meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del/la adoptado/a o acogido/a en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los tres meses de duración máxima acumulada. Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le 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. (1)	16 semanas	Decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción.



CONCEPTO	DURACIÓN	JUSTIFICANTE
<b>PERMISOS</b>		
<p><b>Permiso por paternidad y nacimiento de hijo/a.</b> Abarca los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de duración no inferior a un año, se produzca o no desplazamiento. Tendrá una duración de 20 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor.</p> <p>El periodo durante el que se podrá disfrutar de este permiso será el que se inicia a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</p> <p>El permiso de paternidad se puede tomar desde el día del parto o de la resolución judicial de adopción o acogimiento o decisión administrativa de acogimiento hasta inmediatamente después de la finalización del permiso por parto o adopción.</p> <p>El permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.</p> <p>El/la trabajador/a se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante el disfrute del permiso.</p> <p>(1)</p>	20 días naturales	Libro de familia
<p>En el supuesto de <b>parto, adopción o acogimiento de más de un año de duración</b>, una vez agotado el permiso por parto, adopción o acogimiento y a continuación del mismo, los/as empleados/as provinciales tendrán derecho a un <b>permiso retribuido</b> de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por parto o adopción de dieciséis semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.</p>	4 semanas	
<p>Las/os empleadas/os, por <b>lactancia</b> de un hijo menor de dieciséis meses de edad de/la niño/a, tendrán derecho a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una hora y media de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora y media o</li> <li>- permiso retribuido acumulando en jornadas completas el tiempo correspondiente. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.</li> </ul> <p>En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.</p> <p>Las/os empleadas/os que se incorporen del permiso tras la adopción de un/a niño/a y no cumplan los criterios para el disfrute de la hora de lactancia tendrán derecho, durante un periodo de once meses, contados a partir de la incorporación, a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora y media o permiso retribuido acumulando en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.</p> <p>En caso de adopción o acogimiento múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.</p> <p>Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones.</p> <p>Este permiso es incompatible con el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento a tiempo parcial.</p>		Libro de familia
<p><b>REDUCCIONES DE JORNADA</b></p> <p>Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un <b>familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave</b> y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada empleado/a. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia). Excepcionalmente se podrá acumular en jornadas completas el porcentaje de jornada a trabajar.</p>	1 mes	Libro de familia y parte hospitalización, o certificado médico
<p>Las empleadas provinciales, por razón de <b>violencia de género sobre la mujer</b>, 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 aplicables en los términos establecidos por la Administración Pública competente.</p>		
<p>Durante los días laborables de la <b>feria</b> de Almería, se le reducirá la jornada de trabajo, en dos horas, al personal destinado en el municipio de Almería, no sometido a régimen de turnos, siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita.</p> <p>El resto del personal disfrutará de dos días de compensación, que tendrán el mismo régimen que los días de asuntos particulares, siempre que trabajen como mínimo cinco días o cuatro noches o cuarenta horas durante la feria.</p> <p>Si trabajan desde uno hasta cuatro días durante la feria, tendrán derecho a un día de compensación.</p> <p>El personal que no tiene fijado su centro de trabajo en el municipio de Almería disfrutará de la reducción de las dos horas durante los días laborales que duren las fiestas de su municipio. Si, además, trabajan durante los días de la feria del municipio Almería tendrán derecho a la reducción de dos horas durante los días de esta feria que trabajen, restando los días que ya hayan disfrutado o vayan a disfrutar durante las fiestas de su municipio de destino, de tal forma que como máximo puedan tener la misma reducción que los/as empleados/as destinados/as en el municipio de Almería que trabajen durante la feria. La reducción la disfrutarán durante los días de la feria del municipio de Almería, si es factible, en caso contrario acumularán las horas para disfrutarlas como días de asuntos particulares.</p>		
<p>Todos/as los/as empleados/as de la Diputación tendrán derecho a una reducción de jornada de dos horas con motivo de la celebración del día de la Patrona de la Administración Local, Día de la Provincia y Vino de Navidad. El día de la Patrona o el de la Provincia si coinciden con sábado o domingo, la reducción tendrá lugar el viernes anterior. Lo disfrutarán esos días los empleados a los que la naturaleza de su trabajo se lo permita. El resto de empleados que trabajen esos días las acumularán para su disfrute como días de asuntos particulares o las disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan</p>		
<p>Por nacimiento de <b>hijos/as</b> prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer <b>hospitalizados/as a continuación del parto</b>, mientras dure la hospitalización el/la empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, durante el mismo periodo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>		Parte de hospitalización

CONCEPTO	DURACIÓN	JUSTIFICANTE
<b>PERMISOS</b>		
Los/as empleados/as provinciales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a <b>técnicas de fecundación asistida</b> por el tiempo necesario para su realización.		Certificado médico
Los/as empleados/as provinciales que tengan <b>hijos/as con discapacidad</b> tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.		Justificación del centro correspondiente
Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda) por razones de <b>guarda legal</b> , cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia). La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Diputación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.		Libro de familia, certificado de empadronamiento, certificado médico, justificante de/la trabajador/a social, según los casos
En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los/as empleados/as provinciales, con autorización del departamento correspondiente, excluidos/as los que ocupen puestos análogos a los de nivel superior al 27, podrán hacer una <b>jornada reducida</b> , continua e ininterrumpida de cinco horas continuadas, percibiendo un setenta y cinco por ciento del total de sus retribuciones.		Autorización del/la jefe/a de la dependencia
Los/as trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de <b>jubilación</b> forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.		Autorización del/la jefe/a de la dependencia

(1) El tiempo transcurrido durante los permisos por paternidad, parto y adopción o acogimiento se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado del Consorcio y/o, en su caso, del otro progenitor si es empleado del Consorcio también, 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.

(2) La inscripción en el Registro de parejas de hecho y el matrimonio con la misma persona dará derecho a un único permiso.

(3) La separación y divorcio de una misma persona dará derecho a un único permiso.

### **ARTÍCULO 18º.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la oferta formativa debe incrementarse sustancialmente, vinculándose a la carrera administrativa y a la promoción.

El personal del Consorcio del Sector II de Almería podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a congresos y cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los empleados se dotará un fondo en el presupuesto para conceder ayudas a los que realicen estos cursos.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento. La cuantía podrá ser total o parcial. Cuando la antelación de la solicitud lo permita podrá anticiparse el pago.

La autorización para asistir se concederá por el Jefe de servicio, en aplicación de los criterios objetivos, salvo que razones de urgencia lo impidan, en función de las propias características del curso, de la relación del curso con el trabajo que desarrolla el solicitante, del fomento de la promoción interna y profesional y de las necesidades del servicio.

La designación para la asistencia a cursos será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía de las dietas del Grupo A.

Los cursos organizados por el Consorcio del Sector II de Almería y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Aquellos cursos que por su interés y demanda así lo aconsejen, se repetirán tantas veces como sea necesario.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de ochenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por parte del Consorcio se creará un archivo en donde esté a disposición de todos los empleados la documentación que se entrega en los cursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Consorcio del Sector II de Almería, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

La normativa antes reflejada es independiente de la facultad del Consorcio de enviar a su personal a realizar cursos, congresos, etc., sin que medie petición del afectado cuando se considere de especial interés para la empresa la asistencia a los mismos.

## **CAPITULO V RETRIBUCIONES**

### **ARTÍCULO 19º.- Incrementos de las retribuciones.**

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

El porcentaje de los incrementos de retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos para los años de vigencia de este Convenio será de aplicación a los conceptos retributivos establecidos en los artículos 28, 29 y 33 (párrafos segundo y tercero) de este Convenio.

### **ARTICULO 20º.- Salario Base.**

Es el establecido por los presupuestos generales del Estado para los empleados públicos según su puesto y categoría.

### **ARTÍCULO 21º.- Antigüedad.**

La antigüedad de todos los empleados públicos del Consorcio será la establecida por los presupuestos generales del Estado y su cuantía será la correspondiente en función del grupo y categoría de cada trabajador. Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha en que cumpla el trienio correspondiente.

### **ARTÍCULO 22º.- Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio, y otra en el mes de diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad de salario base más la antigüedad, el porcentaje del complemento de destino que figure en la Ley de Presupuestos y el complemento específico. Los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado; a estos efectos se aplicará el mismo sistema establecido en el artículo 33 de la Ley 33/87, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988.

El abono de estas pagas se producirá, junto con la del mes correspondiente, los días 20 de junio y diciembre, para lo cual habrá de fijarse esta circunstancia en las bases de ejecución del presupuesto.

### **ARTÍCULO 23º.- Retribuciones complementarias.**

**1º.- Complemento de destino:** Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

**2º.- Complemento específico:**



A) El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La cuantía del complemento específico figura reflejada en el Anexo I, según la valoración de puestos efectuada en el Consorcio del Sector II de Almería.

Los factores que se valoran para asignar el complemento específico son los siguientes:

**-Dificultad Técnica:** Es el factor que se refiere al grado de complejidad de las tareas inherentes a los distintos puestos de trabajo. Este factor se encuentra presente en todos los puestos de trabajo de la organización en intensidad distinta.

**-Mayor Responsabilidad por Mando:** Se aplica a puestos de carácter directivo que tienen encomendada la dirección de recursos humanos que dependen jerárquicamente del puesto.

**-Mayor Dedicación:** La asignación de este factor que consiste en determinar los puestos de trabajo cuyo personal puede ser requerido para prestar una jornada superior a la normal, con carácter habitual, forma parte de la potestad organizativa de la empresa.

- Este factor se asigna a los puestos de carácter directivo que tienen atribuido el factor responsabilidad por tener encomendada la dirección de recursos humanos que dependen jerárquicamente del puesto y que tienen el nivel 22 de complemento de destino o superior, con objeto de que sirva para fomentar la necesaria coordinación entre los directivos del Consorcio Sector II de Almería mediante la celebración de reuniones, comisiones... fuera de la jornada normal de trabajo. Las horas de dedicación se podrán realizar durante los fines de semana y desde las cuatro de la tarde de lunes a viernes.

- Asimismo este factor se asigna a aquellos puestos en los que la empresa considera que la actividad que se desempeña requiere, con carácter habitual, la realización de una jornada de trabajo más extensa, siendo contrario a los intereses de la organización que sean puestos sometidos a compensación horaria por realización de horas extraordinarias.

- Se podrá asignar el 50% del factor mayor dedicación a puestos del Consorcio del Sector II de Almería cuando se considere que requieren que, con carácter habitual, sus titulares realicen una jornada de trabajo más extensa que la ordinaria, pero sin llegar al cien por cien de la mayor dedicación.

- Por último, de la jornada a cumplir para la dedicación, se descontarán treinta minutos o quince en caso del 50% de la mayor dedicación de cada día laborable en que el empleado esté de baja por enfermedad o utilice una licencia retribuida de las previstas en el presente Convenio a excepción de los días de asuntos particulares.

**-Incompatibilidad:** Este factor retribuye aquellos puestos que la Administración considera que deben tener plena disponibilidad y total y absoluta dedicación al puesto de trabajo, por su alta repercusión en el funcionamiento de la organización.

La concurrencia de la condición de incompatibilidad supone la absoluta prohibición para el ejercicio de cualquier otra actividad pública o privada salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades.

-Penosidad o peligrosidad:

Este factor se asigna a los puestos que tengan las siguientes condiciones:

- a) Puestos sometidos a cargas físicas.
- b) Puestos sanitarios con riesgo de contraer enfermedades infecto contagiosas.
- c) Puestos en los que se produzca la manipulación de sustancias irritantes, o de máquinas, herramientas o útiles con peligro potencial de producir lesiones graves.
- d) Puestos que, en el desempeño de sus funciones, su intervención profesional es directa y continua hacia una población en riesgo social dentro de su entorno.

**3º.- Complemento de Productividad:**

Los empleados públicos afectados por el presente Pacto o Acuerdo percibirá este complemento de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. Por tanto, el Consorcio del Sector II, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as establece la distribución y cuantía, dentro de los límites presupuestarios contenidos en la Ley de Presupuesto Generales del Estado o de la Comunidad Autónoma de Andalucía que sea de aplicación.

**4º.- Plus de nocturnidad:** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario base.

**ARTICULO 24.- Compensación de domingos y festivos trabajados.**

Al personal que preste servicios en domingos y festivos se le abonará, por cada día festivo o domingo trabajado, la compensación de treinta y seis euros (36 €). Existirán como festivos especiales los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre en los que esta compensación será de cuarenta y cinco euros (45 €).

Para percibir esta compensación será preciso trabajar más de tres horas durante el correspondiente domingo o festivo.

Este complemento se percibirá con independencia de la compensación al siguiente día laboral de las horas trabajadas en el día festivo.

**ARTÍCULO 25º.- Otros complementos salariales.**

**Plus de locomoción fija:** Todo el personal que presta servicios en el Consorcio del Sector II de Almería, percibirá un plus de locomoción fija de setenta y cinco euros con ochenta y siete céntimos (75,87 €).



## ARTÍCULO 26º.- Compensación y absorción.

Las mejores condiciones salariales que los trabajadores viniesen disfrutando y en tanto sean superiores a las establecidas por convenio colectivo, podrán ser compensadas y absorbidas por los aumentos de futuros convenios, siempre en cómputo anual (Art. 26.5 TR de la LET).

## ARTICULO 27º.- Servicios fuera de la jornada.

1.- Se suprime el pago de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, de forma que dichos servicios serán compensados por tiempo de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con los trabajadores.

La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor. Se abonarán económicamente las siguientes horas extraordinarias:

- a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las realizadas para reparar daños motivados por una catástrofe natural.

2.- Se convocará a los representantes del personal para que tengan conocimiento previo de los casos excepcionales en los cuales sea necesario realizar un trabajo extraordinario, siempre que dicho trabajo cumpla los siguientes requisitos:

- a) No estar comprendido en los supuestos incluidos en el apartado anterior de este artículo.
- b) Que no pueda realizarse dentro de la jornada normal de trabajo.
- c) Que no sea posible realizarlo contratando nuevo personal.
- d) Que no sea viable la compensación con descansos, y por tanto, proceda el abono en metálico.

## ARTICULO 28º.- Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Se establece un tope máximo de setenta y cinco horas, en consonancia con lo anteriormente dicho.

1º.- Se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo dentro de los límites establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 75%.

El salario hora se obtendrá por aplicación de la fórmula siguiente:

$$S.H.I.= \frac{12 \times (S+a+C.D.+C.E.+C.P.)+J+N}{217 \times 5'85}$$

En dicha fórmula:

S= Sueldo.

a = Trienios (antigüedad).

C.D.= Complemento de destino.

C.E.= Complemento Específico (que figura en el anexo I).

C.P.= Complemento de productividad.

J= Paga extraordinaria de junio.  
N= Paga extraordinaria Navidad.  
217= Días de trabajo al año.  
5'85= Horas de jornada diaria

**2º.- Horas estructurales.-** Son las siguientes:

- a) Las necesarias por pedidos imprevistos y periodos punta de producción.
- b) Las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turno.
- c) Las necesarias para el control de obras en las que sus características técnicas impidan que la finalización de unidades de obra coincidan con la terminación de la jornada laboral.
- d) Las necesarias por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo y de las de mantenimiento.

**4º.- Horas extraordinarias normales.-** Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

**5º.-** Para que ambas partes, el Consorcio Sector II de Almería y trabajadores, puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes en cada momento, sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias, de fuerza mayor y estructurales realizadas por los trabajadores. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso, en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso, de conformidad con lo establecido en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan. Se procurará que se realice de forma trimestral.

#### **ARTICULO 29º.- Indemnizaciones por razón de servicio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por las comisiones de servicio que se les encomienden fuera de su residencia oficial, en los mismos casos y cuantías contenidas en las normas que sean de aplicación a los funcionarios de la administración local.

Para la asistencia a reuniones de trabajo que tengan lugar fuera de la provincia, se abonará a todo el personal la cuantía de las indemnizaciones establecidas para el Grupo A.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en las siguientes cuantías por kilómetro:

CONCEPTO	CUANTIA
Cuantía por Km.	0,19 €

**CAPITULO VI  
PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTICULO 30º.- Complemento de incapacidad temporal, permiso por maternidad y riesgo durante el embarazo.**

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentren en la misma y hasta el final de la baja, el Consorcio Sector II de Almería les completará las percepciones económicas que asigne la seguridad social, hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos.

Este complemento se abonará también en los casos de permiso por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Excepcionalmente, cuando el proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, el Consorcio Sector II de Almería podrá someter al trabajador a reconocimiento, que le efectuará el Servicio Médico de Empresa u otro facultativo que se designe, para ratificar la baja dictada por el médico de la Seguridad Social.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma, la negativa a facilitar información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja o a someterse a reconocimiento, así como la discrepancia en el dictamen de la baja podrán producir la pérdida del complemento que abona el Consorcio.

**ARTÍCULO 31.- Ayudas de emergencia.**

El Presidente del Consorcio junto con el representante de los trabajadores decidirá sobre la concesión de ayudas de emergencia a los empleados ante situaciones críticas que supongan riesgo de deterioro de la situación familiar o personal, ante circunstancias que no puedan ser afrontadas por el beneficiario con sus solos recursos.

**ARTÍCULO 32.- Fondo Social.**

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social. El fondo podrá ser utilizado por cualquier trabajador del Consorcio del Sector II en la medida en que lo necesite y estará dotado con las siguientes aportaciones:

	<b>AÑO 2.012</b>
Fondo Social	8.000€

Anualmente, los remanentes que se no se destinen al Fondo Social pasarán a integrarse en el Fondo de Pensiones. Los remanentes se repartirán a partes iguales entre todos los empleados públicos del Consorcio.

**Fondo de pensiones:** La aportación de la Corporación al Fondo de Pensiones será mensualmente la que a continuación se establece por empleado. Dicha aportación se incrementará anualmente en base al IPC anual:

AÑO 2.012

30,00 €

El porcentaje de los incrementos de las retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos, una vez aprobado este Convenio, será de aplicación a las aportaciones de la empresa para el fondo de pensiones.

**Seguro médico:** La corporación contratará con un seguro médico privado una amplia cobertura para todos los trabajadores del Consorcio del Sector II.

**Seguro de vida:** Debido al gran número de horas que los empleados públicos del Consorcio del Sector II deben estar al volante, por el amplio ámbito territorial que engloba el Consorcio, la Corporación contratará, para cada empleado, un seguro de vida.

### ARTÍCULO 33º.- Anticipos reintegrables.

Los empleados públicos personal del Consorcio del Sector II de Almería, tendrán derecho a solicitar un anticipo de:

IMPORTE DE ANTICIPO	REINTEGRAR EN
- Una mensualidad del salario base, trienios y complementos.	10 mensualidades
- Dos mensualidades líquidas de sueldo base, trienios y complementos.	14 mensualidades
- Seiscientos un euro con un céntimo (601,01 €)	10 mensualidades
- Mil doscientos dos euros con dos céntimos (1.202,02 €)	14 mensualidades
- Mil ochocientos tres euros con cuatro céntimos (1.803,04 €)	14 mensualidades
- Dos mil cuatrocientos cuatro euros con cinco céntimos (2.404,05 €)	18 mensualidades
- Tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 €)	24 mensualidades

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Presidencia, atendiendo a los criterios de necesidad y a las consignaciones previstas en los presupuestos para tales fines.

El Consorcio gestionará con entidades crediticias la posibilidad de concesión de préstamos con interés preferencial para los empleados públicos afectados por el presente Convenio.

### ARTÍCULO 34º.- Jubilación.

**1º.- Jubilación:** Se regirá por lo dispuesto en la legislación de la Seguridad Social vigente en ese momento.

**2º.- Jubilación voluntaria:** El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio efectivo en el Consorcio del Sector II de Almería. Será requisito indispensable que la jubilación

voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

### **ESCALA**

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE POR MES DE SERVICIO</b>
- Con antelación de cinco años	75,13 €
- Con antelación de cuatro años	60,10 €
- Con antelación de tres años	45,08 €
- Con antelación de dos años	30,05 €
- Con antelación de un año	15,03 €

**3º.-** El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

#### **ARTÍCULO 35º.- Premios.**

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Anulación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Presidencia del Consorcio del Sector II de Almería.

Todos los premios se harán constar en el expediente personal del interesado y serán expresamente valorados en los correspondientes concursos de ascenso.

### **CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTICULO 36º.- Faltas.**

Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de Administración Local.

#### **ARTÍCULO 39º.- Procedimiento disciplinario.**

Para la imposición de faltas a los empleados públicos del Consorcio del Sector II se estará a lo regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público y, supletoriamente, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En caso de que el Consorcio del Sector II de la Provincia de Almería para la Gestión de Residuos se disolviera por cualquier causa, los empleados públicos de esa entidad pasarán a formar parte del ente público que se encargue de la prestación del servicio de recogida, transporte y tratamiento de residuos en el territorio en el cual el Consorcio prestaba sus servicios conservando los empleados públicos las mismas condiciones de empleo y sueldo que ostentaban en el Consorcio.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**1.-** En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, la Ley de Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1984, el EBEP y las disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo. En cuanto a las prestaciones económicas y sociales que tuvieran repercusiones económicas, se estará exclusivamente a lo dispuesto en este Convenio.

**2.-** Cualquier modificación del sistema retributivo, de las cuantías económicas y de las condiciones sociales se aplicará a todos los empleados públicos del Consorcio.