

**CONVENIO COLECTIVO**  
**DEL PERSONAL LABORAL DEL**  
**AYUNTAMIENTO**  
**DE LAVIANA.**

**CAPÍTULO III.- DE LAS CONDICIONES SOCIALES.**

**Artículo 9.- Maternidad /paternidad.**

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el período que dure la misma, podrán solicitar cambio en el puesto de trabajo si el desarrollo de la función que hasta el momento venían realizando se considerara nociva para su salud psíquica o física, previo informe médico.

A las mismas se les dará las máximas facilidades para la asistencia periódica a los reconocimientos médicos y a la oportuna preparación al parto, aportando justificante de tales asistencias.

Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo /a a partir del segundo /a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la madre siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. La madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el o la recién nacido /a deba permanecer hospitalizado /a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo /a a partir del segundo /a., contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los

servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y /o madre al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el caso de el personal masculino del Ayuntamiento de Laviana, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de dos semanas de la baja de maternidad, el Ayuntamiento les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al periodo solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido. Si el permiso solicitado por el padre fuese superior a cuatro semanas, el número de semanas que se otorgarían por parte del Ayuntamiento sería de dos. Si se compartiese la licencia por maternidad /paternidad al 50% entre madre y padre, el número de semanas sería de tres.

En el caso del personal femenino del Ayuntamiento de Laviana tendrá el derecho a similares periodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cediera una parte de la licencia por maternidad a favor del padre.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en el Ayuntamiento sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos. Estos permisos serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el periodo fijado para la suspensión.

### **Artículo 10.- Ayuda a la natalidad.**

Se concederá una ayuda de 340 € por nacimiento o adopción de hijo /a con independencia del lugar de residencia.

### **Artículo 11.- Ayuda a discapacitados /as.**

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 60 € por cada hijo /a minusválido /a físico /a y /o psíquico /a con grado reconocido de minusvalía entre el 33 y el 65%, y 90 € en el caso de que el grado de minusvalía sea igual o superior al 65%.

Asimismo el Ayuntamiento desarrollará una función social de protección a los discapacitados, integrándolos en su plantilla y en puestos de trabajo adecuados y favoreciendo en su caso el acceso a la función pública, tendiendo a conseguir el 10 % de la plantilla total.

### **Artículo 12.- Exenciones.**

El personal fijo y en activo del Ayuntamiento de Laviana, empadronado y residente en el Concejo quedará exento del pago del agua, alcantarillado y basura (hasta los metros cúbicos establecidos trimestralmente de conformidad

con la Ordenanza en vigor). No obstante, deberá abonarse la cuota por lectura de contador. Todo ello se entenderá sólo referido a la vivienda habitual.

El personal fijo y en activo del Ayuntamiento de Laviana, así como su cónyuge e hijos, quedará exento del pago del 90% del abono mensual y anual de las Piscinas Municipales, y del 90% de la cuota de abonado del Patronato Municipal de Deportes.

### **Artículo 13.- Tarjeta de identificación.**

Todos los trabajadores del Ayuntamiento dispondrán de una tarjeta identificativa.

### **Artículo 14.- Plan de Pensiones.**

Se articula un Fondo de Pensiones para el personal laboral fijo, a partir de 01 de Enero de 2006. El personal laboral fijo recibirá de dicho fondo la misma cantidad que corresponda por cada funcionario /a.

Los /as trabajadores /as municipales dispondrán de una opción individual a renunciar a dicho fondo, percibiendo a cambio un premio de jubilación de 20 € por año de servicio, actualizable con el IPC real.

### **Artículo 15.- Fondo adicional.**

El personal laboral fijo percibirá el fondo adicional en la misma cuantía que los /as funcionarios municipales.

### **Artículo 16.- Asistencia jurídica.**

En todo momento el Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los /as trabajadores /as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, así como la constitución de la fianza necesaria en aquellos casos de exigencias de responsabilidades penales o civiles, salvo que el Ayuntamiento sea parte contraria en el proceso, y diligencias previas al mismo.

Cuando el /la trabajador /a sea citado por un juzgado, audiencia u otro organismo oficial por asuntos relacionados con el desempeño de su función profesional en el Ayuntamiento, el tiempo empleado se considerará trabajo a efectos económicos, excepto en caso de litigio entre empresa y trabajador /a en cuyo caso se estará a lo que determine el juez. Se abonarán los gastos ocasionados por el desplazamiento cuando se produzcan en horario laboral. En el caso de que la citación se produzca fuera de la jornada laboral o en período de descanso, al trabajador /a se le compensará con un día de descanso, así como el abono también de los gastos de desplazamiento, en su caso.

### **Artículo 17.- Anticipos y préstamos reintegrables.**

Todo /a trabajador /a tendrá derecho a percibir, un anticipo del 90 % de las retribuciones mensuales. Tendrá consideración de anticipo a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes que se trate, y se le retendrá en la nómina del mismo mes. Para obtenerlo deberá pasar al menos una semana de

la percepción de la retribución ordinaria. No se podrá solicitar después del día 22 del mes en curso.

Asimismo los /as trabajadores /as tendrán derecho a un préstamo reintegrable por valor de 2 mensualidades brutas en el caso de los grupos A y B, reintegrables en 14 mensualidades, y de 3 mensualidades brutas en el caso de los grupos C, D y E, reintegrables en 24 mensualidades. La partida presupuestaria destinada para el personal laboral para este concepto será el fondo ya establecido para el personal funcionario, aplicándose a ambos, hasta la aprobación de los próximos presupuestos ordinarios en el 2008..

Si existiesen dificultades de tesorería, tendrán preferencia aquellos trabajadores que dispongan de un menor salario. No obstante, el plazo máximo de espera será de un mes. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se haya liquidado el anterior. En el caso de solicitar nuevo anticipo en el año natural en el que haya finalizado la devolución del anterior, la concesión del mismo quedará a criterio de la Comisión de Régimen Interior, teniendo preferencia quienes no hayan disfrutado anticipos en los dos últimos años.

Se crea una comisión paritaria de seguimiento de los anticipos formada por dos representantes de los /as trabajadores /as y dos representantes de la Corporación.

#### **Artículo 18.- Retirada del carnet de conducir.**

A todo /a funcionario /a que conduciendo un vehículo al servicio municipal, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, por incidente no temerario, se le asegurará una ocupación lo más acorde con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenía reconocida hasta el que procedimiento legal sea firme.

#### **Artículo 19.- Excedencias.**

Se reconoce el derecho a excedencia de los /as trabajadores /as municipales sujetos a este Convenio, con un mínimo de un año y un máximo equivalente al número de años que el /la empleado /a acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

El Ayuntamiento sólo podrá proveer la plaza en propiedad a partir del tercer año de la excedencia. No obstante, en el período de reserva de la plaza, ésta podrá proveerse de forma interina en previsión de la vuelta del titular.