

varias personas que, ejerzan una violencia psicológica extrema de forma sistemática, persistente y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, atacando su dignidad personal, sin que se pueda confundir el acoso moral o laboral con los conflictos interpersonales, enfrentamientos y desentendidos laborales en la organización y tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, o manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de desacuerdos en el desarrollo de la relación de trabajo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO CUARTA: DIVULGACIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo de Funcionarios/as se publicará en los diarios oficiales, en la forma legalmente establecida, así como en la intranet municipal, facilitándose a los empleados/as incluidos en su ámbito de aplicación un ejemplar del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO QUINTA: GARANTÍA DE LO PACTADO

En el caso de que la situación económica municipal o las exigencias gubernamentales hicieran necesario acometer nuevos ajustes económicos durante la vigencia del Acuerdo-Convenio y los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo, el Gobierno Municipal se compromete a mantener el empleo del personal municipal, la totalidad de las condiciones pactadas en el Acuerdo y Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, así como, a establecer prioridades de reajustes presupuestarios, a modo de ejemplo, entre otros, sobre el personal eventual o de confianza, las empresas públicas, financiación grupos políticos, y escoltas, o sobre cualquier otro gasto superfluo que no tenga consecuencia directa sobre los empleados/as municipales.

Sólo en el caso de que después de aplicar las medidas señaladas en el párrafo anterior, sea insuficiente para el mantenimiento de los servicios y de la estabilidad económica del Ayuntamiento de Almería, se tomará en consideración otros reajustes salariales que puedan afectar directamente a los empleados/as públicos municipales, previo acuerdo en la Mesa General de Negociación.

En todo caso, se adquiere un compromiso de mantenimiento de los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO SEXTA:

Las Secciones Sindicales que han intervenido en la negociación de este Acuerdo, no firmantes del mismo, no podrán adherirse con posterioridad. Esta medida será interpretada por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo a los efectos de integración a cuantos órganos dimanan del mismo en desarrollo de su articulado.

ANEXO I

PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Los funcionarios/as tendrán derecho, con exclusión de cualquier otro por la misma causa, a permisos retribuidos en las circunstancias y por el tiempo que en el cuadro siguiente se determina:

Concepto		Días	Tipo	Desp.	Nota	Justificante
Matrimonio	Propio	15	NAT	NO	(1)	Libro de familia
Fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave	Cónyuge	3	LAB	SÍ		Libro de familia y · Certificado de defunción o, · Informe médico o, · Parte de hospitalización
	Hijos	3	LAB	SI		
	Padres	3	LAB	SÍ		
	Suegros	3	LAB	SÍ		
	Yernos	3	LAB	SÍ		
	Nueras	3	LAB	SÍ		
	Hermanos	2	LAB	SÍ		
	Cuñados	2	LAB	SÍ		
	Abuelos	2	LAB	SÍ		
	Abuelos polit.	2	LAB	SÍ		
	Nietos	2	LAB	SÍ		
Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo de hijo		15	NAT	NO		Libro de familia
Exámenes		1	NAT	SÍ	(2)	Justificante Centro
Traslado de domicilio habitual		1	LAB	NO	(3)	· Certificado empadronamiento o, · Factura mudanza o, · Contrato de alquiler
Maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo		19 sem.	NAT	NO	(4)	Libro de familia
Deber inexcusable carácter público					(5)	Justificación previa
Permiso gestación			NAT	NO	(6)	Informe médico
· Columna Tipo: Tipo de días correspondientes al permiso, NATURAL o LABORABLE.						
· Columna Desp.: Ampliación de los días de permiso en caso de desplazamiento.						

(1) Extensivo a todos los supuestos de parejas de hecho acreditadas a través del Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Indispensable tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento. Los días de permiso podrán disfrutarse con una semana de antelación al matrimonio.

(2) Días de duración de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales. Se dispondrá de preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio

(3) El día de permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de 7 días posteriores al traslado

(4) Adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años o mayores de 6 que sean discapacitados, minusválidos o con especiales dificultades de inserción

(5) Por el tiempo indispensable

(6) Permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto

2. En los casos en los que los sucesos que motivan los permisos se produjeren en distinta localidad

Tipo de permiso		Diferente Localidad	Tipo
Fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave	Cónyuge	2	LAB
	Hijos		
	Padres		
	Suegros		
	Yernos		
	Nueras		
	Hermanos		
	Cuñados		
	Abuelos		
	Abuelos polít.		
	Nietos		

3. El permiso retribuido por maternidad contará, de acuerdo a los términos previstos en la legislación vigente, con las siguientes características y posibilidades:

a) Se disfrutará de forma ininterrumpida y distribuido a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

b) En el supuesto de parto múltiple, podrá ampliarse en dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

c) En caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, podrá hacer uso el padre del permiso restante.

d) En el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, podrá optar al iniciar el permiso, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto, de forma simultanea 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 y sin perjuicio del periodo obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto.

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

a) Los días por enfermedad grave.

b) Los días por asuntos particulares.

c) Las vacaciones anuales reglamentarias.

Previo estudio del caso concreto y la constatación de que el funcionario/a es el único familiar que puede atender a su familiar, se podrá conceder licencia retribuida especial.

Si en el caso de permiso por enfermedad grave, se produjese el fallecimiento y se hubiesen agotado los días de permiso correspondiente, se dispondría de 7 días adicionales.

ANEXO II

VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO

1. El Ayuntamiento facilitará al personal que se relaciona, vestuario adecuado al trabajo a desarrollar, de acuerdo con el cuadro de vestuarios tipo, debiendo utilizarse obligatoriamente de forma completa durante la jornada de trabajo y no pudiendo hacerse uso del mismo, fuera de dicha jornada de trabajo. Todo el vestuario cumplirá la norma CE con relación a la calidad y seguridad.

2. El vestuario de verano se entregará en el mes de marzo y el de invierno en el mes de septiembre de cada año, para lo cual los responsables de las diferentes Unidades o Servicios deberán realizar las correspondientes peticiones con anterioridad al 15 de enero y 15 de mayo respectivamente.

3. Aquellos elementos del vestuario que por causas del trabajo quedasen inutilizados, serán sustituidos por unos nuevos sin esperar a su fecha de renovación.