

5.- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

6.- Ejercicio de cargo público representativo.

7.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

8.- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

9.- Fuerza mayor temporal.

10.- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

11.- Excedencia Forzosa.

12.- Por el ejercicio del derecho de huelga.

13.- Cierre legal de la empresa.

6.10.- Extinción del Contrato de Trabajo.

Serán causas de extinción del contrato las que vengan determinadas en la legislación vigente.

6.11.- Provisión de vacantes.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo, se proveerán de acuerdo con la O.E.P. y por el siguiente orden:

1.- Reingreso de excedentes.

2.- Promoción interna.

3.- Turno libre.

6.11 a).- Reingreso de excedentes.- El personal en situación de excedencia, podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca de igual o semejante categoría, estando obligado a solicitar por escrito el reingreso, así como a la presentación de declaración jurada de que no desempeña otro trabajo incompatible con el que pretende ocupar.

6.11 b).- Promoción interna.- La Corporación reservará al menos, el 50 % de las plazas vacantes para cubrir las mediante promoción interna, a través del sistema de Concurso-Oposición, todo ello, sin perjuicio de las particularidades establecidas legalmente en cada caso.

6.11 c).- Turno libre.- Cerrado el proceso de reincorporación de excedentes y promoción interna, se procederá a convocar, el turno libre, para lo cual se convocará a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, al objeto de proceder a la negociación de todos sus extremos, de acuerdo con lo previsto en este artículo.

6.12.- Trabajos de superior categoría.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, percibirá la diferencia existente entre las retribuciones de ambas categorías.

* Art. 7. Garantía de estabilidad en la contratación. Limitación de la temporalidad.

Solo a un puesto de trabajo de naturaleza temporal le corresponde un contrato de duración definida. Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

- En caso de despido de cualquier contrato temporal, sea cual sea la causa de éste, los derechos que correspondan al trabajador se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto Legislativo, 1/95, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los puestos de trabajo que queden vacantes por jubilación, incapacidad temporal superior a 6 meses, excedencia, baja por maternidad, así como los puestos de nueva creación, serán cubiertos de manera accidental mediante concurso de méritos, hasta su provisión en propiedad.

CAPITULO III.- JORNADA, HORARIO Y TIEMPO DE TRABAJO

* Art.8. Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores acogido a este Convenio será de treinta y seis horas y quince minutos semanales de trabajo efectivo para el año 2000, de lunes a viernes, sin perjuicio de los colectivos sometidos a turnos. Para el año 2001 la jornada semanal será de treinta y cinco horas. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos.

Con carácter excepcional, la Comisión. Paritaria, podrá acordar que la jornada laboral en algunos servicios pueda ser de lunes a sábado, garantizando en todo caso que se trabajará un sábado y se descansará dos seguidos.

El tiempo de descanso se considerará siempre como de

trabajo efectivo; igualmente, los tiempos muertos no imputables al trabajador, así como los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan, se consideraran trabajo efectivo.

* Art.9. Calendario de trabajo.

Anualmente se elaborará un calendario laboral (teniendo en cuenta que el numero de jornadas estará en función del computo anual) previo acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, existiendo un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios en cada centro de trabajo, siendo obligatorio su exposición antes del uno de enero de cada año.

Dicho calendario deberá contener como información mínima:

- El horario de trabajo.

- La jornada laboral de trabajo.

- Los días festivos.

- Planificación de vacaciones.

- Los descansos semanales y entre jornada.

- El Cuadrante del Personal a turnos.

En todo caso se consideraran festivos, al menos, los siguientes días:

- Los días que incluye el calendario oficial de Castilla-La Mancha.

- Las Fiestas Locales.

- La festividad de Sta. Rita.

* Art.10. Jornada reducida y horario especial.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o algún disminuido físico o psíquico tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPITULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

* Art.11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes natural, dos quincenas o semanales, a elección del trabajador; en los casos de quincenas se darán comienzo los días 1 y 16.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 15 de septiembre. En todo caso se garantizará al trabajador una quincena de vacaciones en el periodo anteriormente citados.

* Art.12. Licencias y permisos retribuidos.

Los empleados, previa solicitud y posterior justificación en los apartados a) a j), ambos inclusive, tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas y, por parto múltiple, hasta 20 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

c) En el supuesto de adopción de menores de hasta 6 años, el trabajador municipal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

d) Asimismo podrá concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

e) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

f) Tres días en caso de fallecimiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días. En caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, serán dos y cuatro días respectivamente.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.