



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
CONCEJALÍA DE PERSONAL, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RRHH Y SERVICIOS GENERALES

Asunto: Convenio. Interpretación arts. 35.6, .7, .10 y 36.1.a del Acuerdo/Convenio

Expte.: 230/2018

Referencia: Recursos Humanos

EDICTO

**EL CONCEJAL DELEGADO DE PERSONAL, SERVICIOS GENERALES,
CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

HACE SABER: Que con fecha 24 de mayo del presente año ha dictado el siguiente DECRETO que literalmente dice:

“El art. 35 y 36.1.a del actual acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal a su servicio dedicado a las vacaciones establece en sus apartados sexto y séptimo lo siguiente:

“6. Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente, se elaborará por las Direcciones Generales, o asimiladas, el correspondiente Plan de Vacaciones de los respectivos servicios, que será remitido a la Delegación competente en materia de Recursos Humanos. A petición de la persona interesada, este plan podrá cambiarse con el visto bueno de los responsables.

7. Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ninguna persona empleada sea discriminada por razones del servicio ni por cargos jerárquicos, tomando como base, en primer lugar, el acuerdo y, en segundo lugar, el sorteo. Los Servicios tendrán en cuenta con carácter preferente, como medida que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a aquel personal que tenga a su cargo menores de edad, personas con discapacidad o dependientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas.”

Dicha redacción se presta a interpretaciones tanto por los servicios municipales como por los propios trabajadores creando algunas disfunciones que generan malestar en las unidades administrativas.

Por este motivo el Subdirector General de Recursos Humanos conformado por el Director General de Personal, ha emitido el siguiente informe:

“1º. Aunque el acuerdo/convenio permite disfrutar días de vacaciones o por antigüedad (con igual régimen que estas) junto con los denominados “asuntos particulares” y “por antigüedad” su ordenación no es igual. Los días por vacaciones son un derecho del trabajador y el resto son días que se pueden conceder o no al tener la consideración de “permisos”.

La cuestión de su concesión está siempre supeditada a las necesidades del servicio y al plan de vacaciones que anualmente se presenta. Es obligatorio que se tomen conforme a dicho plan y el resto de permisos dependerá tanto del propio trabajador como del servicio de adscripción.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
CONCEJALÍA DE PERSONAL, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RRHH Y SERVICIOS GENERALES

2º. El apartado décimo del citado art. 35 determina: *“sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, al menos diez días hábiles de las vacaciones deberán ser disfrutados preferentemente entre los días 15 de junio al 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos. El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar sin periodo mínimo alguno, siempre y cuando el servicio lo permita, sometiéndose a la Delegación competente en materia de Recursos Humanos para su Visto Bueno si no existiese acuerdo. Los días por asuntos particulares se podrán sumar al periodo vacacional.”*

3º.- En determinadas circunstancias se puede limitar el disfrute del permiso por asuntos particulares/libre disposición, como ocurre en la policía local o en el servicio de extinción de incendios, art. 36.1.a del acuerdo/convenio.

En consideración a lo expuesto el se propone la siguiente interpretación del art. 35 y 36.1.a del acuerdo/convenio:

a) Las vacaciones de los trabajadores municipales es un derecho irrenunciable. Aquellos servicios municipales que atendiendo a las circunstancias del desarrollo de las funciones asignadas consideren que se debe limitar lo establecido en el art. 35 del acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el Personal a su servicio deberán, con ocasión de la elaboración del plan de vacaciones anual, motivar adecuadamente la necesidad de restringir el periodo de disfrute de estas a un periodo o periodos determinados del año, que no podrá ser nunca superior a un trimestre. La motivación deberá remitirse a la Dirección General de Personal, suscrita por el responsable del servicio conformada por el director general y por el concejal delegado correspondiente, que será la que decida finalmente. Fuera de estos márgenes si se considerase necesario limitar aún más estos periodos se realizará propuesta de igual manera siendo la Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo/convenio la que deba autorizar tal excepción.

De aprobarse tales limitaciones estas no podrán afectar en ningún caso a un tercio del número de trabajadores adscritos al servicio de que se trate.

b) Los permisos por asuntos particulares o días de libre disposición no tendrán más límite que las necesidades del servicio debidamente motivadas ante la Dirección General de Personal con informe del responsable del servicio, conformado por el director general y concejal delegado correspondiente. Cuando las solicitudes no supongan más de tres días consecutivos, con carácter general se entenderán concedidas siempre que no afecten a más del 40% del personal adscrito al servicio de que se trate, salvo lo expuesto en atención a las necesidades del servicio y la regulación especial que por este concepto tienen tanto la policía local como el servicio de extinción de incendios.

c) La aplicación práctica del art. 35.7 del acuerdo/convenio será la siguiente:

1. La preferencia en la elección del periodo vacacional en cada servicio municipal se realizará atendiendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con aquel personal que tenga a su cargo menores de edad en edad escolar, personas con discapacidad o dependientes, hasta el



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
CONCEJALÍA DE PERSONAL, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RRHH Y SERVICIOS GENERALES

segundo grado de consanguinidad o afinidad, supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, en los términos del apartado a) anterior.

2. Cuando coincidan varios trabajadores con iguales derechos y no sea posible el acuerdo para el periodo vacacional se realizará mediante sorteo. En este caso, y de mantenerse el mismo derecho para el año o años siguientes, se disfrutarán alternativamente a partir de dicho sorteo, en tanto en cuanto no se modifiquen tales circunstancias.

3. La preferencia del apartado c.1 anterior será siempre para el primer año del periodo vacacional. A partir del segundo de no alcanzarse acuerdo en el servicio se tomará de forma rotatoria anual con el resto de este. Es decir en años alternos tendrá preferencia sobre el resto de trabajadores la persona que deba conciliar la vida personal, familiar y laboral.

4º.- Esta propuesta ha sido incluida en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo/Convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal en su sesión celebrada el día 22 de mayo del presente año habiendo informado favorablemente.”

Esta Concejalía Delegada en uso de las competencias delegadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 20 de mayo de 2016 publicado en el BOP de 2 de junio de 2016, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 127.1 h) y 2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, DISPONE:

1º. APROBAR la interpretación de los arts. 35.6, .7, .10 y 36.1.a del actual acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal a su servicio siendo esta la siguiente:

a) Las vacaciones de los trabajadores municipales es un derecho irrenunciable. Aquellos servicios municipales que atendiendo a las circunstancias del desarrollo de las funciones asignadas consideren que se debe limitar lo establecido en el art. 35 del acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el Personal a su servicio deberán, con ocasión de la elaboración del plan de vacaciones anual, motivar adecuadamente la necesidad de restringir el periodo de disfrute de estas a un periodo o periodos determinados del año, que no podrá ser nunca superior a un trimestre. La motivación deberá remitirse a la Dirección General de Personal, suscrita por el responsable del servicio conformada por el director general y por el concejal delegado correspondiente, que será la que decida finalmente. Fuera de estos márgenes si se considerase necesario limitar aún más estos periodos se realizará propuesta de igual manera siendo la Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo/convenio la que deba autorizar tal excepción.

De aprobarse tales limitaciones estas no podrán afectar en ningún caso a un tercio del número de trabajadores adscritos al servicio de que se trate.

b) Los permisos por asuntos particulares o días de libre disposición no tendrán más límite que las necesidades del servicio debidamente motivadas ante la Dirección General de Personal con informe del responsable del servicio, conformado por el director general y concejal delegado correspondiente. Cuando las solicitudes no supongan más de tres días consecutivos, con carácter general se entenderán concedidas siempre que no afecten a más del 40% del



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
CONCEJALÍA DE PERSONAL, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RRHH Y SERVICIOS GENERALES

personal adscrito al servicio d que se trate, salvo lo expuesto en atención a las necesidades del servicio y la regulación especial que por este concepto tienen tanto la policía local como el servicio de extinción de incendios.

c) La aplicación práctica del art. 35.7 del acuerdo/convenio será la siguiente:

1. La preferencia en la elección del periodo vacacional en cada servicio municipal se realizará atendiendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con aquel personal que tenga a su cargo menores de edad en edad escolar, personas con discapacidad o dependientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, en los términos del apartado a) anterior.

2. Cuando coincidan varios trabajadores con iguales derechos y no sea posible el acuerdo para el periodo vacacional se realizará mediante sorteo. En este caso, y de mantenerse el mismo derecho para el año o años siguientes, se disfrutarán alternativamente a partir de dicho sorteo, en tanto en cuanto no se modifiquen tales circunstancias.

3. La preferencia del apartado c.1 anterior será siempre para el primer año del periodo vacacional. A partir del segundo de no alcanzarse acuerdo en el servicio se tomará de forma rotatoria anual con el resto de este. Es decir en años alternos tendrá preferencia sobre el resto de trabajadores la persona que deba conciliar la vida personal, familiar y laboral.

2º. ORDENAR que la regulación que antecede sea de aplicación a partir del plan de vacaciones y días de asuntos particulares correspondientes al presente año 2018.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 24 de mayo de 2018
El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización



Baldomero Oliver León