

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo

Núm. 4.582/2019

Anuncio aprobación definitiva

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria de fecha 25 de julio de 2019, "Acuerdo Marco entre el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo y los/as Empleados/as, Personal Funcionario", publicado en el BOP n.º 187 de fecha 1/10/2019, no habiéndose formulado reclamación alguna contra el mismo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 31 y ss del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende definitivamente aprobado, insertándose a continuación el texto íntegro del mismo.

ACUERDO MARCO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO Y EL PERSONAL FUNCIONARIO

#### Capítulo I

##### Disposiciones Generales

##### Artículo 1. BASE JURÍDICA

El presente Acuerdo Marco tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo y las Organizaciones Sindicales con legitimación de negociación, según preceptúa el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; así como cuantas normas de dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones del personal de este Ayuntamiento, teniendo el carácter de Acuerdo para las/os empleadas/os sujeto a derecho administrativo.

##### Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente acuerdo regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo.

##### Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL

Afecta a todo el personal funcionario al Servicio del Ayuntamiento, incluidos en el Capítulo I.

##### a) funcionarios de Carrera.

b) funcionarios interinos en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 10 del EBEP y personal eventual del artículo 12 EBEP con las peculiaridades y excepciones que en cada caso se señalan. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, los derechos previstos en este Acuerdo les serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

##### Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P. teniendo efectos normativos y retributivos desde el día 03 de octubre del año 2018 y tendrá una vigencia temporal de 4 años desde el día de su publicación. Transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

##### Artículo 5. INCREMENTO Y REVISIÓN

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Acuerdo, será la que se determine para cada ejercicio presupuestario y

con carácter general para todo el empleo público en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

##### Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Los acuerdos pactados en el presente Acuerdo, constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho «in dubio pro operario».

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Acuerdo podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Con la independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

##### Artículo 7. PRINCIPIO DE IGUALDAD

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tengan una composición de género paritaria.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica

##### Artículo 8. ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo.

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso sexual o psicológico entre compañeros tendrá la consideración de falta muy grave, conforme a lo regulado en el artículo 95.2.o) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y será sancionado de conformidad con la norma disciplinaria.

##### Artículo 9. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará por acuerdos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las así mismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

#### Capítulo II

#### De las Relaciones de Trabajo

**Artículo 10. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo llevará a cabo la ordenación de su personal, de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios, precisándose en el mismo los requisitos para el desempeño de cada puesto, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente reguladora del personal al servicio de la Administración Pública.

**Artículo 11. INCOMPATIBILIDADES**

El acceso y permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cuantas otras disposiciones las completen y/o desarrollen.

**Artículo 12. ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO**

Con carácter anual y en el mes de septiembre, los Representantes Sindicales, propondrán a la Corporación la Relación de Puestos de Trabajo para su posible inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los Órganos de Representación Sindical, conjuntamente con los Representantes de la Corporación, se determinarán los criterios en que, tanto las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción, habrán de enmarcarse.

**Artículo 13. TRASLADOS DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La provisión de puestos de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

**Artículo 14. ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o «in itinere», el empleado cobrará el cien por cien de sus Retribuciones Básicas y Complementos de Destino y Específico, y Complemento de Productividad, siempre supeditado al estudio de la baja por los Delegados de Personal y la Empresa.

El trabajador se verá obligado a hacerse un reconocimiento Médico cuando el Ayuntamiento lo crea conveniente, debido a la duración de la enfermedad.

**Artículo 15. TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS**

En cumplimiento del artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento en su Oferta Pública anual de Empleo, reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la plantilla del Ayuntamiento.

En tal sentido y al objeto de completar previamente el número de Empleados que se encuentran en estas circunstancias, así como aquellos otros que de ser de aplicación el artículo 39 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un periodo de hasta el día 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

**Artículo 16. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

Se aplicarán las reguladas en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo.

**Capítulo III****Régimen de Trabajo****Artículo 17. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración Local. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

Si a consecuencia de la organización del trabajo se originan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con 15 días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplen.

Durante los periodos indicados se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales con implantación en el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, siempre que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones y traslado del Centro de trabajo.

a) Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación.

b) Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.

3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.

c) A estos efectos la Corporación queda autorizada, conforme a la legislación vigente a establecer cuando proceda los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noche en días alternos, siempre teniendo en cuenta cuanto se dispone en la normativa legal aplicable, y, en especial, la obligada negociación con los representantes sindicales.

**Artículo 18. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en treinta y cinco horas semanales.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen designados, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horarios se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales, con respecto a la legislación que regula esta materia.

Se aprobará anualmente el Calendario Laboral, que se elaborará entre los representantes sindicales y los representantes de la Corporación.

Jornada de mañana. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 08,00 a 15,00 horas de lunes a viernes, estableciéndose un descanso de 30 minutos en la jornada laboral considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal funcionario dedicado al mantenimiento, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, podrán adelantar 1 hora la jornada de trabajo, es decir de 07:00 a 14:00 horas.

Jornadas especiales.

1. Policía Local. Se realiza con carácter general por los funcionarios de la Policía Local, donde la jornada se distribuye, en fun-

ción de la planificación señalada en los cuadrantes regulados y planificados que deberán atender las necesidades del Ayuntamiento. El trabajo a turnos se puede realizar en:

- Horario diurno: Es el que se realiza de lunes a domingo entre las 6,00 horas y las 22,00 horas, generalmente los turnos serán de 8 horas (6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00).

- Horario nocturno: Es el que se realiza de lunes a domingo entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente. La cuantía de la retribución aplicable y fija por este concepto será de 216 € mensuales, en doce pagas, incluyéndose en el complemento específico. Este importe será regulado definitivamente una vez se establezca la nueva valoración del citado complemento específico.

- Por necesidades del servicio podrán realizarse modificaciones en el horario, siendo la jornada siempre continua sin poder realizar turnos partidos.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un periodo de treinta minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los cuadrantes de servicios de cada turno serán mensuales y se confeccionarán por la Jefatura de Policía Local, siendo notificados a los policías con al menos 15 días de antelación, y en todo caso, dentro del mes anterior, bajo la dirección del Jefe de Servicio y del Concejal Delegado, y que se ajustará a las disposiciones legales vigentes en material laboral.

Se autoriza el cambio de turno y de servicios entre agentes, siempre que se mantengan los servicios mínimos establecidos para el Cuerpo de Policía Local en el presente Acuerdo. Dichos cambios quedarán registrados en el libro correspondiente y firmado para su constancia.

Una vez realizado el cuadrante de servicio mensual y entregados a los Agentes, cualquier variación del mismo por circunstancias imprevistas y atendiendo a necesidades del servicio, (cambios de turno) se compensará a los Agentes afectados por la forma que se establezca en el penúltimo y último párrafo del artículo 28 del presente acuerdo.

#### Artículo 19. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

Como medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria en los siguientes supuestos:

- Trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

- Trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- Excepcionalmente, se podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

El empleado público que disfrute esta flexibilización deberá comunicar la finalización de la concreta causa motivadora de la con-

cesión de esta flexibilidad horaria, con el fin de que el órgano competente para su concesión, la deje sin efectos. En cualquier caso, la finalización de dicha causa comportará automáticamente el cese en el disfrute de la flexibilización.

La recuperación del horario podrá realizarse de lunes a viernes, ininterrumpidamente hasta las 18,00 horas.

Las solicitudes de flexibilidad horaria en razón a alguna de las circunstancias expresadas anteriormente que sean formuladas por el personal que no disfrute del horario flexible, así como las del personal con jornada u horarios especiales, serán atendidas en función de las características del servicio y de las posibilidades de su organización.

#### Artículo 20. MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos, en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de cuarenta y cinco días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y producción profesional a que el trabajador tiene derecho.

#### Artículo 21. FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERTIR DEL PUESTO DE TRABAJO

El Ayuntamiento preverá en todo momento la Formación Profesional de sus trabajadores, habilitando con los representantes sindicales las fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación preverá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

#### Artículo 22. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

Las adscripciones provisionales y las comisiones de servicio se regularán de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General

del Estado.

#### Artículo 23. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se aplicarán las reguladas en el EBEP. - Artículos 48, 49 y 50 y lo establecido en la Normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 24. GESTACIÓN

Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a un 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.

#### Artículo 25. VACACIONES

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

Las vacaciones quedan establecidas en treinta días naturales o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien, preferentemente deberá concentrarse en los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos mínimos de 15 días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada en cada centro.

En el supuesto de haber completado los años de servicio en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 años o más de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio. A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la Empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto para maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 26. DÍAS DE PERMISO

Corresponden 6 días de asuntos propios conforme al EBEP; dos días adicionales por asuntos particulares al cumplir el 6º trienio, incrementándose como máximo un día adicional por cada tiempo cumplido a partir del 8º trienio.

#### Artículo 27. GRATIFICACIONES POR HORAS EXTRAORDINARIAS.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para los/as empleados/as por el presente acuerdo. No obstante, lo anterior en caso de que hubieran de realizarse servicios extraordinarios, habrá que tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

a) Las gratificaciones por horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas periódicamente, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

Asimismo, se ha de tener en cuenta, que su cuantía no superará el límite fijado en el artículo 7.2.c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

La prestación de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de los supuestos de catástrofe y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución expresa por parte de la empresa por escrito.

#### Artículo 28. GRATIFICACIONES SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Serán servicios extraordinarios, todos aquellos que se realicen fuera de su jornada laboral. Estos servicios extraordinarios tendrán el siguiente valor:

- Técnicos: 96,07 €.
- Administrativos: 91,01 €.
- Auxiliares Administrativos: 85,95 €.
- Subalternos: 80,89 €.

El/la funcionario/a podrá optar por cobrar su día de trabajo más lo estipulado por servicio extraordinario, o bien descansar dos días.

Los servicios extraordinarios de los funcionarios pertenecientes al Excelentísimo Ayuntamiento se valoran por horas trabajadas según lo especificado a continuación y según categorías profesionales

Grupo	Normal	Festivos
A1	20,66 €	24,60 €
A2	19,63 €	23,35 €
C1	18,60 €	22,10 €

Se tendrá en cuenta que, a las cantidades anteriores, se le adicionará la cuantía correspondiente a la subida salarial para el personal funcionario estipulada por el Gobierno para el año 2019 y sucesivos.

Los/as funcionarios/as podrán optar por disfrutar las horas extraordinarias y los servicios extraordinarios en descanso. En este caso las equivalencias son:

- Una hora extraordinaria equivale a 2 horas de descanso.
- Un servicio extraordinario equivale a 2 días de descanso.

Los anteriores conceptos se abonarán dentro del mes siguiente a aquel en que se produzcan, y si se opta por el descanso, éste se disfrutará a elección del/la funcionario/a, teniendo que elegir los días correspondientes en un periodo máximo de cuarenta y cinco días.

Las gratificaciones (servicios extraordinarios) en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. El horario nocturno se extiende entre las 22:00 y las 06:00 horas.

A estos efectos tendrán la consideración de festivos los domingos y festivos. En cualquier caso, el cómputo de horas extraordinarias que podrá realizar el/la funcionario/a no excederá de 80 horas al año, computándose como enteras las comprendidas entre 30 y 60 minutos.

Los servicios extraordinarios realizados en sábados noche y días denominados festivos, (ferias locales, Semana Santa, Navidad -días 24, 25 y 31 de diciembre y día 1 de enero, y finalmente Reyes Magos días 5 y 6 de enero) pasarán a retribuirse en 5€ por hora en superior cuantía a la establecida. Sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas por el jefe de servicio o titular de la Concejalía que corresponda y siempre motivando su realización. La denominación de las jornadas que en estas circunstancias se realicen será la de servicios extraordinarios de carácter especial.

Refuerzo de servicio: Para el/la funcionario/a perteneciente al Cuerpo de Policía Local, se establecen estas gratificaciones por trabajos realizados fuera de la jornada laboral, cuya finalidad es la de alcanzar el número de efectivos previstos como servicios mínimos para la prestación de este servicio, esto es, un mínimo de dos policías en situación de servicio activo.

Dado que durante la celebración de la Feria y Fiestas en Honor de Nuestra Señora de la Asunción y Nuestra Señora del Rosario, así como en Semana Santa, se produce un aumento considerable de la población foránea que visita nuestra Ciudad, e igualmente un aumento del número de actos públicos que se ofrecen a la ciudadanía en general, se hace necesario incrementar la presencia de agentes, tanto en las vías públicas, como en dichos eventos, con el objetivo de garantizar la seguridad pública, que por las aglomeraciones de personas y de vehículos que producen se ve seriamente comprometida.

Cada refuerzo se realizará durante los turnos de mañana, tarde o noche, el tiempo que requiera la prestación del servicio que lo motive, no pudiendo ser inferior a cuatro horas.

Compensación por cambio de turno: Todos los Agentes afectados por el cambio de turno por necesidades de servicio, serán compensados con la cantidad estipulada para los días festivos, comprendiendo que por cada rango de uno a tres días de cambio generará el equivalente a un día festivo, cada cuatro a seis días de cambio, generará dos festivos, cada cinco a ocho días de cambio generará tres festivos, y así sucesivamente.

Adicionalmente, todo el personal que realice un turno ordinario de trabajo en domingos o festivos, percibirá una gratificación de 45,34 euros/día, debiendo incrementarse en la cuantía correspondiente al incremento anual del Índice de Precios al Consumidor.

#### Artículo 29. LICENCIA SIN SUELDO

El personal tendrá derecho a tres meses cada dos años, sin derecho a retribución. La solicitud se realizará por escrito con una antelación mínima de 15 días. Las solicitudes de renuncia a los permisos una vez concedidos, deberán efectuarse, con carácter general con una antelación mínima de 10 días para los que no superen el mes, y de 15 días para los que lo superen. El disfrute de este permiso no tendrá más repercusión sobre el trabajador que la pérdida de remuneración de los días en que no preste servicio.

#### Capítulo IV

#### Mejoras Sociales

#### Artículo 30. COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal el complemento a percibir por el trabajador se ajustará a los siguientes supuestos y condiciones:

A) De carácter general:

1. Contingencias comunes. La situación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes se adecuará al siguiente régimen:

a) Hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. La Incapacidad Temporal (I.T.) deberá ser expedida en formato oficial de Sistema Público de Salud.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Contingencias profesionales. En caso de situación de IT derivada de contingencias profesionales. La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

B) Complemento por IT al 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento al amparo de lo dispuesto en el art. 9. del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio.

1. Supuestos generales:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- 2. Otros supuestos de carácter excepcional:
  - Hospitalización y supuestos asimilados.
  - Intervención quirúrgica (Intervención médica invasiva).
  - Incapacidad temporal derivada de embarazo.
  - Enfermedades oncológicas.
  - Enfermedad grave.
  - Accidente no Laboral

La descripción detallada de cada uno de estos supuestos excepcionales es la siguiente:

1). Hospitalización y supuestos asimilados. Hospitalización y supuestos asimilados. Deberá presentarse justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario y acreditarse que la baja tiene la misma causa que aquélla. Si la hospitalización tiene lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal, el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

2). Intervención quirúrgica. Deberá presentarse justificante médico de dicha intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva y acreditarse que la baja tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo. No será necesario especificar la concreta actuación médica practicada. No se incluirá en este apartado los periodos de I.T. utilizados para estudio y/o reposo previo al acto quirúrgico en sí. Si la intervención médica quirúrgica o la actuación médica invasiva se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez producida la intervención, fecha ésta a partir de la que comenzará a computarse el complemento de IT al 100%. Se con-

sideran intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, las intervenciones médicas invasivas, como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares por un periodo de 1 día (día de la exploración). Cuando la intervención quirúrgica tenga lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

3). Incapacidad temporal derivada de embarazo. Deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.

4). Enfermedad oncológica. Se adjuntará la documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto e informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud. También tendrá esta consideración, los tratamientos intermitentes de quimioterapia cuando el trabajador esté en alta laboral y por el tiempo para recibir el mismo y la recuperación tras él.

5). Enfermedad grave. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es grave y se corresponde con los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

6). Accidente no laboral. Entendido como acción súbita, violenta y externa; no se consideran incluidos los derivados de una situación patológica previa, como infartos, o los producidos como consecuencia del ejercicio de una actividad deportiva o recreativa de riesgo.

En los casos en que estando en la situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes y siempre antes del vigésimo día (incluido éste), se produzca hospitalización, intervención quirúrgica, patología relacionada con el embarazo, enfermedad oncológica u otra enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el complemento por IT se elevará al 100% por el resto de duración de la Incapacidad Temporal.

La falta de presentación del justificante que corresponda (de hospitalización, de intervención quirúrgica, de incapacidad temporal derivada del embarazo, de enfermedad oncológica o de otra enfermedad grave) implicará que la incapacidad temporal se tramitará conforme al supuesto general. Cualquier extremo o consideración sobre conocimiento, interpretación o tramitación de datos e informes médicos, estará sometida a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y será valorada a efectos de complemento por los facultativos de la Unidad de Promoción de la Salud y Prevención Riesgos Laborales de la Diputación Provincial.

2. En los supuestos de baja por descanso por maternidad/paternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia natural en los que la prestación directa del INSS sea inferior a la retribución mensual del/la trabajador/a, se aplicará igualmente este complemento hasta alcanzar el 100% de sus emolumentos.

3. El personal en situación de Incapacidad Temporal deberá someterse a los reconocimientos médicos que el Organismo considere necesarios. Se perderá el derecho a la prestación complementaria si el/la trabajador/a no presenta al Organismo la correspondiente baja médica, expedida por los servicios competentes

de la Seguridad Social o no acude a la citación del Servicio de Prevención, sin causa justificada.

4. Ausencia por enfermedad sin parte oficial de IT. La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal comportará la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal. En todo caso, dichas ausencias no podrán superar los tres días consecutivos. El descuento en nómina regulado en el apartado anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso, se exigirá la justificación de la ausencia por enfermedad.

#### Artículo 31. ROPA DE TRABAJO

La Corporación facilitará al personal, de oficio, ropa y calzado de trabajo homologados. La Comisión Paritaria Mixta de Control e Interpretación, junto con los Delegados de Prevención, participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas homologadas, bajo el prisma de la normativa vigente.

En este mismo sentido, se estudiará en la Mesa General de Negociación para incluir en este artículo a personal de los servicios administrativos y técnicos.

La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado público le será entregada a éste/a en dos lotes que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir tanto en verano como en invierno. La uniformidad o ropa de trabajo de verano deberá ser entregada antes del 1 de abril y la de invierno antes del 1 de octubre. Se establece la obligatoriedad expresa de uso de la ropa de trabajo y, en especial, la destinada a preservar la salud y seguridad de los empleados públicos en su jornada de trabajo.

#### Artículo 32. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE, TOTAL O ABSOLUTA, DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL

El Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo se compromete en mantener en vigor para todos sus trabajadores, una póliza de seguros que cubra los conceptos de accidente en el trabajo, invalidez, muerte y responsabilidad civil.

#### Artículo 33. ASISTENCIA A CONSULTORIO

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, debiendo el trabajador presentar el justificante correspondiente.

#### Artículo 34. SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los supuestos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Sección, Servicio, Departamento o Centro de Trabajo en que se encuentre adscrito mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as emplea-

dos/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad. Así mismo el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, facilitará la defensa jurídica de los trabajadores en este tipo de casos.

#### Artículo 35. REINSERCIÓN LABORAL

La Corporación siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Policía Local, que por sus específicas labores así lo aconsejen, pasarán a partir de los 55 años a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad, siempre que esté establecido en la normativa vigente y que la plantilla de personal lo permita.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al S.M.I. vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa, y en caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 36. DESTINOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD

El Ayuntamiento determinará anualmente los destinos de segunda actividad que serán ocupados por el personal funcionario de la Policía Local, previendo para ello el número de integrantes del Cuerpo que en ese año puedan pasar a la misma. Los destinos de segunda actividad dentro del Cuerpo de Policía Local o en cualquier otra área municipal dirigidos a agentes en esta situación, deberán figurar como tales en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

El pase a la segunda actividad se producirá solo desde la situación administrativa de servicio activo operativo y se permanecerá en ella hasta el pase a la jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo operativo, salvo que el pase a segunda actividad se haya producido como consecuencia de pérdida de aptitudes psicofísicas y que las causas que la motivaron hayan desaparecido.

Características y efectos de la segunda actividad. La segunda actividad en el Ayuntamiento está sometida a las siguientes condiciones:

1. La segunda actividad se desarrollará en otro destino adecuado a la categoría que se ostente y determinado por el Ayuntamiento, preferentemente en la Policía Local, y si ello no fuese posible, en otros servicios municipales.

2. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las actuales retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que desempeñare. El tiempo transcurrido por el funcionario en la situación de segunda actividad será computable a efecto de perfeccionamiento de trienios. Las retribuciones complementarias asociadas al puesto de trabajo de segunda actividad tendrán eficacia para las nuevas solicitudes aprobadas a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

3. El personal funcionario en situación de segunda actividad estará sujeto a idénticos regímenes disciplinarios y de incompatibilidades que en el servicio activo operativo.

4. El personal funcionario en situación de segunda actividad no podrá participar en los procesos de ascenso a categorías profesionales superiores ni a vacantes por movilidad dentro de los

Cuerpos de Policía Local, pero podrá participar en cualesquiera otros procesos de promoción interna o profesional que convoque la Corporación Local respectiva cuando se trate de puestos de trabajo que puedan ser ejercidos por el mismo, según sus condiciones psicofísicas.

#### ARTÍCULO 37. PRESTACIONES MEDICO FARMACÉUTICAS

El Excmo. Ayuntamiento aportará anualmente el 1,30% de la Masa Salarial para Ayudas Sociales, liberando el importe resultante en los presupuestos anuales de cada ejercicio.

De la gestión de estas ayudas se encargará la Comisión Paritaria.

Al disfrute de esta Ayudas Sociales tendrán derecho todos los/as funcionarios/as de carrera en plantilla del Excmo. Ayuntamiento, quienes podrán optar por la modalidad de ayuda que mejor se adapte a sus necesidades, siempre que estén referidas a los siguientes conceptos:

- Ayudas de estudios para hijos/as de los trabajadores.
- Aportación a una compañía de sanidad privada.
- Aportación a un plan de pensiones.
- Bolsa médico-farmacéutica Enfermedad crónica y Justificación médica.
- Otra ayuda social que se apruebe previamente entre el Comité de Empresa. y la Corporación.

El importe que cada funcionario/a de carrera podrá disponer anualmente por estos conceptos, será el resultante de dividir el equivalente al 1,30% de la masa salarial anual por el número de trabajadores de plantilla.

La Comisión Paritaria informará con periodicidad trimestral, tanto al Comité de Empresa, como a la Corporación Municipal, sobre la distribución de las mismas, y emitirá un informe al finalizar cada ejercicio, en el que quede reflejado: el importe distribuido por cada trabajador y los conceptos a los cuales se han aplicado las ayudas.

La Comisión Paritaria se reunirá el primer trimestre de cada año para calcular el sobrante de esta ayuda del año anterior, y decidirá el uso que se hará del mismo.

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consecuenencial que sufran los empleados del mismo, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias aseguradas por la Seguridad Social.

#### Artículo 38. ANTICIPOS REINTEGRABLES

Podrán concederse por Decreto de la Presidencia y previo informe del Negociado de Personal, e Intervención, anticipos a los funcionarios públicos en los términos establecidos en el Real Decreto-Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929:

- Anticipo de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, cuando lo necesiten para atender urgentes necesidades de su vida.

Este derecho estará limitado por las siguientes condiciones:

1ª La asignación mensual del funcionario que solicite un anticipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal, sin la acumulación o aumento de gratificaciones, indemnizaciones, dietas o emolumentos que le sean acreditados por otros conceptos diferentes.

Se exceptúan de esta regla los aumentos percibidos por los funcionarios como parte integrante del sueldo, por ascenso o dotaciones reglamentarias, pues tales aumentos serán acumulados al haber mensual para los efectos de la concesión del anticipo.

2ª Cuando el funcionario disfrute dos sueldos compatibles, o un

suelo y una o varias gratificaciones por otros cargos o conceptos, podrá optar por uno u otro haber como regulador del anticipo; pero no será compatible el disfrute a la vez de anticipos concedidos por uno y otros conceptos.

3ª Para disfrutar el anticipo será preciso que el funcionario otorgue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga, o en catorce si se trata de dos; sometiéndose para ello al descuento correspondiente, que ha de realizar su Habilitado personal al tiempo de abonarle sus haberes.

#### Artículo 39. REPRESENTACIÓN LEGAL

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto del personal corresponde a los Delegados de Personal y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

#### Artículo 40. DE LAS SECCIONES SINDICALES

Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical.

#### Artículo 41. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 39 del EBEP y Ley 9/87 de 12 de junio.

#### Artículo 42. GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 41 del EBEP, Ley 11/1985 de Libertad Sindical y Ley 9/87 de 12 de junio.

#### Artículo 43. HORAS SINDICALES

Artículo 41.1 d) del EBEP.

#### Artículo 44. FUNCIONES

Artículo 40 del EBEP.

#### Artículo 45. COMPETENCIAS

Artículo 40 del EBEP.

#### Artículo 46. DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 46 del EBEP.

#### Artículo 47. SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL

Artículo 63.1, 5º de Estatuto de Autonomía de Andalucía.

#### Artículo 48. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 8 Ley 11/85.

### Capítulo V

#### Seguridad e Higiene

#### Artículo 49. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las partes integrantes del presente Convenio conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las actuaciones técnicas-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, con especial referencia a los contenidos de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/97 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### Artículo 50. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la Empresa o por las instrucciones del Plan Nacional, usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado de conservación, dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo, cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo, someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones orde-

nadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

#### Artículo 51. REVISIÓN MÉDICA

Artículo 22 Ley 31/95

#### Artículo 52. CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Se procederá a la celebración de un Curso en materia de Seguridad e Higiene para quienes hubieren asumido las respectivas responsabilidades.

### Capítulo VI

#### Régimen Económico

#### Artículo 53. ESTRUCTURA SALARIAL

Real Decreto 861/1986 de 25 de abril.

#### Artículo 54. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo podrá acordar la creación del Complemento de Productividad, cuya dotación anual dependerá de las limitaciones presupuestarias. como incentivo personal y tendrá como finalidad unir desempeño con retribución variable, como un eficaz mecanismo de motivación. Para ello, su regulación específica responderá a un sistema integrado del que formarán parte los siguientes criterios:

- Valoración del rendimiento personal: Este componente estará constituido por la evaluación de los trabajadores, con base a los informes elaborados por los superiores jerárquicos, sobre el desempeño realizado en el trimestre correspondiente. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

- Coeficiente de jornada y trabajo: El coeficiente de jornada vendrá determinado por la división entre el número de horas teóricas exigibles atendiendo a las circunstancias del trabajador (contratación, cese, reducción de jornada, etc.) y el número de horas efectivas totales de la Jornada de trabajo ordinaria. Por su parte, el Coeficiente de Trabajo estará determinado por la división entre el número de horas trabajadas y el número de horas teóricas exigibles previstas para el ejercicio.

- Adicionalmente, el Ayuntamiento podrá establecer objetivos de actividad: Serán la expresión concreta y precisa de una serie de logros a alcanzar y estarán conformados por un número reducido de aspectos valorables de la actividad del Ayuntamiento que se concretarán al inicio de cada año por la Alcaldía.

#### Artículo 55. DIETAS Y GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

El personal que por orden del Ayuntamiento haya de desplazarse para realizar cualquier trabajo fuera de su centro de trabajo, percibirá las cantidades que se relacionan a continuación, en concepto de manutención.

1. Manutención: Se establecen las cantidades establecidas conforme a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que la sustituya.

- Dieta completa: Se percibirá cuando la salida se produzca antes de las 14 horas y el regreso después de las 22 horas.

- Media dieta: Se percibirá cuando habiéndose producido la salida a lo largo de la mañana se produzca el regreso después de las 15 horas, o cuando habiéndose producido la salida después de las 15 horas, se regrese después de las 22 horas.

En las comisiones de servicio dentro de la provincia, las dietas de manutención se devengarán previa presentación de la factura correspondiente, hasta los límites establecidos.

2. Desplazamiento: Se establece una indemnización por kilo-



metraje a razón de 0.19 euros por kilómetro, siempre que el desplazamiento se realice con vehículo propio.

3. Alojamiento: Se establece una indemnización, conforme a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que la sustituya.

#### Capítulo VII

##### Garantías Complementarias

Artículo 56. ACUERDO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS.

– Artículo 40 EBEP y Ley 11/85

Artículo 57. GARANTÍAS DE AFILIACIÓN

El Ayuntamiento vendrá obligado a entregar al trabajador, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de Alta de la Seguridad Social.

Artículo 58. DIFUSIÓN DEL ACUERDO

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Acuerdo. A tal fin entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente por periodo superior a un año, se le entregará una copia a la firma del contrato.

Artículo 59. COMISIÓN PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por 3 miembros de la parte Social y 3 miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social será por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y ser nombradas por ella de forma directamente proporcional a la representación sindical

que ostenten en el Conjunto de Comités de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal. Así mismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz, pero sin voto los asesores que cada Sección Sindical o la Corporación estimen oportunos.

Corresponde la Presidencia de forma alternativa y semestral a ambas partes, correspondiendo el primer semestre de cada año, natural a la representación sindical y el segundo semestre a la Corporación. La Comisión se reunirá con carácter ordinario el día 15 de noviembre. En caso de ser día no laboral se reunirá el siguiente hábil.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los Sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al presidente semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los Sindicatos firmantes o de la Corporación dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

Peñarroya-Pueblonuevo, a 18 de diciembre de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, José Ignacio Expósito Prats.