

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Ayuntamiento de Guadalcazar**

Núm. 3.429/2023

Certificado del Acuerdo por el que se aprueba rectificación de los errores materiales advertidos en "EL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO"

Doña María del Pilar Hinojosa Rubio SECRETARIA-INTERVENTORA DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR, CERTIFICA:

Que en el acta de la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento con fecha de 27 JULIO de 2023, figura, entre otros, el acuerdo que a continuación se adjunta a este documento:

Se ACUERDA APROBAR con el voto favorable y UNÁNIME de los Sres. Concejales del grupo municipal PSOE y grupo municipal PP RECTIFICACIÓN DE ERRORES ADVERTIDOS EN EL CONVENIO SUSCRITO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR (NUEVE votos a favor)

CONVENIO COLECTIVO ENTRE
EL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR
Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Base Jurídica y Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Guadalcazar y la representación de los trabajadores, según regula el 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se 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 laborales entre dicho Ayuntamiento y el Personal Laboral a su servicio.

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal. Asimismo, regula las condiciones laborales y sociales de todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo.

Artículo 2. Ámbito de Personal.

Dónde dice Afecta el presente documento al personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcazar con contratación en régimen de derecho laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación. Igualmente será de aplicación el presente documento a los funcionarios de este Ayuntamiento, siempre y cuando sea sobre materias no tratadas en el Estatuto Básico del Empleado Público y se trate de condiciones más beneficiosas.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del

sector público que se regirán por sus normas específicas.

-El personal contratado en virtud de programas específicos de política de empleo o inserción social que pueda concertar el Ayuntamiento.

Debe decir Afecta el presente documento al personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcazar con contratación en régimen de derecho laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del sector público que se regirán por sus normas específicas.

Artículo 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2025. Transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

No obstante, denunciado este Convenio y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad de su articulado.

Artículo 4. Vinculación, derecho supletorio, condiciones más beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del Derecho in dubio pro operario.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación (salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente).

Con 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 5. Incremento y Revisión.

Dónde dice Con carácter anual, se fijarán las retribuciones anuales, así como la actualización de las ayudas económicas reconocidas en este Convenio. Preferentemente antes de finalizar el mes de diciembre, se negociarán y pactarán, a través de la Mesa de Negociación, conforme a la legislación vigente, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de enero de cada año natural, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los/los empleados/as del Ayuntamiento de Guadalcazar.

Debe decir Preferentemente antes de finalizar el mes de diciembre, se negociarán y pactarán, a través de la Mesa de Negociación, conforme a la legislación vigente, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de enero de cada año natural, al objeto de que en las mismas puedan

reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de las/los empleados/as del Ayuntamiento de Guadalcazar.

Con el límite que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del EBEP.

Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por un miembro de la parte social y un miembro por parte de la empresa.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria Mixta, con voz, pero sin voto, los asesores que cada parte vea conveniente.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta serán las siguientes:

1. Vigilancia del fiel cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación del Convenio.
3. La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado.

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.

Hasta dos días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Empresa podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime conveniente mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al presidente 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 Empresa, 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.

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 OEP 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.

Artículo 8. No discriminación por motivos de identidad de género

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrá derecho a la autodeterminación de género pudiendo esta ser una identidad de género distinta de la asignada al nacer. Se estará a lo dispuesto en el marco normativo que garantiza los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y a sus familiares.

*Identidad de género:

A los efectos del presente artículo, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual tal y como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, e incluye la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrá derecho a que se use en su centro de trabajo un lenguaje inclusivo,

no sexista, no discriminatorio y al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada. Al desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, libremente determinada. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que lo acreditan en su centro de trabajo, como pueden ser placas identificativas o vestuario.

El Ayuntamiento de Guadalcazar, facilitará al personal a su servicio que se identifique con el colectivo LGTBI, los medios necesarios para que puedan de forma natural, ejercer su derecho a mostrar libremente su identidad de género.

Artículo 9. Acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Dónde dice Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni se 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 violencia psicológica de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre la persona en el lugar de trabajo.

Siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al mismo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas, el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a pueda emprender.

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

Artículo 10. Protección de datos.

El tratamiento de la información facilitada por el personal al servicio de la Corporación estará sometido a los principios y garantías previstas en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

CAPÍTULO II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 11. Modalidad y Conocimiento de Contratación.

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y sea cual sea su modalidad, se efectuarán siempre por escrito.

La empresa queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral, a remitir copia básica de la misma a los representantes de los trabajadores quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica

y remitirse a la oficina de empleo.

Asimismo, la empresa vendrá obligada a entregar al empleado en el plazo máximo de siete días, desde su incorporación al trabajo, copia del contrato, así como del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 12. Trabajadores con discapacidad.

Dónde dice 1. En cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, el Ayuntamiento, en su Oferta de Empleo Público anual reservará un cupo no inferior al cinco 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.

La reserva del mínimo del cinco por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. La Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Debe decir 1. En cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, el Ayuntamiento, en su Oferta de Empleo Público anual reservará un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%, 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.

2. La Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 13. Relación de Puestos de Trabajo y Clasificación profesional.

Dónde dice: Las partes se comprometen a elaborar la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con la clasificación profesional siguiente:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo, la clasificación profesional actual en el momento de firmar el convenio

seguirá vigente.

Debe decir: Dónde dice: Las partes se comprometen a elaborar la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con la clasificación profesional siguiente:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo E: Grupo de Personal Cualificado

Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo, la clasificación profesional actual en el momento de firmar el convenio seguirá vigente.

Artículo 14. Período de Prueba.

Dónde dice: La duración del periodo de prueba será de tres meses para los trabajadores comprendidos en los grupos de Titulado Superiores y Medios (Grupos A1, A2 y B), de un mes para los contratos comprendidos en los niveles de Personal cualificado (Grupos C1 y C2), y de quince días para los trabajadores incluidos en el nivel de Personal no cualificado.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba.

Al empleado/a se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo o relación jurídica-laboral.

Debe decir: La duración del periodo de prueba será de tres meses para los trabajadores comprendidos en los grupos de Titulado Superiores y Medios (Grupos A1, A2 y B), de un mes para los contratos comprendidos en los niveles de Personal cualificado (Grupos C1 y C2), y de quince días para los trabajadores incluidos Grupo E, en el nivel de Personal no cualificado.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba.

Al empleado/a se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo o relación jurídica-laboral.

Artículo 15. Situaciones laborales.

Dónde dice Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Excedencia: Voluntaria, Por cuidado de familiares, Forzosa y por Incompatibilidad.

1. Servicio activo:

Los empleados se hallan en situación de servicio activo cuan-

do ocupan una plaza correspondiente a las relaciones de puestos de trabajo y el consiguiente desempeño de la función que conlleva.

Los empleados públicos en situación de servicio activo, tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

2. Excedencias:

-Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a cinco años; Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

4. Las peticiones de excedencias serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes.

5. El personal excedente no devengará retribuciones, y no tendrá derecho a la reserva de su plaza, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Corporación. No será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

-Por cuidado de familiares:

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

En todos los supuestos de excedencia por cuidados de familiares se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo, que esta situación sea computada a efectos de antigüedad, además el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación; también podrá participar en los procedimientos de promoción que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia.

-Forzosa:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la

elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, concejal o concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Debe decir Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Excedencia: Voluntaria, Por cuidado de familiares, Forzosa y por Incompatibilidad.

1. Servicio activo:

Los empleados se hallan en situación de servicio activo cuando ocupan una plaza correspondiente a las relaciones de puestos de trabajo y el consiguiente desempeño de la función que conlleva.

Los empleados públicos en situación de servicio activo, tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

2. Excedencias:

-Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses, ni superior a cinco años; Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

4. Las peticiones de excedencias serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes.

5. El personal excedente no devengará retribuciones, y no tendrá derecho a la reserva de su plaza, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Corporación. No será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

-Por cuidado de familiares:

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corpora-

ción podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

En todos los supuestos de excedencia por cuidados de familiares se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo, que esta situación sea computada a efectos de antigüedad, además el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación; también podrá participar en los procedimientos de promoción que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia.

-Forzosa:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, concejal o concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 16. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Gualcázar que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier enfermedad o accidente, común o laboral, se establecerá un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100% de todas sus retribuciones fijas.

Artículo 17. Cese del Trabajador.

Cuando un trabajador cese en la empresa por iniciativa propia, deberá comunicarlo obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso se le detraerá, en su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 18. Organización y racionalización del trabajo.

Dónde dice 1. Organización: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio; resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

2. Racionalización: La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir esta empresa, teniendo entre otras, las siguientes finalidades:

a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, median-

te la adecuación de plantillas a las necesidades reales.

b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

d) La valoración de los puestos.

e) La evaluación del desempeño.

f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

3. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas:

a) Jornada de trabajo.

b) Horarios.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Funciones.

f) Traslado del Centro de trabajo.

g) Sistema de remuneración.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión del servicio municipal prestado por la empresa, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por la Mesa General de Negociación y, con posterioridad, por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

Debe decir 1. Organización: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

2. Racionalización: La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir esta empresa, teniendo entre otras, las siguientes finalidades:

a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.

b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

d) La valoración de los puestos.

e) La evaluación del desempeño.

f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

3. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas:

a) Jornada de trabajo.

b) Horarios.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Funciones.

f) Traslado del Centro de trabajo.

g) Sistema de remuneración.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión del servicio municipal prestado por la empresa, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por la Mesa General de Negociación y, con posterioridad, por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

Artículo 19. Modificación de los sistemas de Producción.

Siempre que por parte del Ayuntamiento se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón de incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria por otra más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones o Departamentos en los que con anterioridad no los hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores, desde el mismo momento en que sea incluido el Orden del Día la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a efectos de que se pueda emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrá de establecerse de acuerdo con los imperativos de Justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción a que el empleado tiene derecho, corriendo los gastos a cuenta del Ayuntamiento.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de la Empresa, previa negociación entre ésta y los representantes de los trabajadores. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizaran fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta al centro de trabajo, el Ayuntamiento abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento que se originen.

Artículo 20. Formación Profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este

Convenio.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones sindicales u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la Corporación y la representación unitaria o sindical del personal.

El Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 21. Reconversión de puesto de trabajo.

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

El personal que acuda al correspondiente cursillo de adaptación impartido fuera del término municipal de Guadalcazar tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de desplazamientos que pudieran producirse.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

En el supuesto de que esta reconversión implique un cambio de categoría y haya una merma de las retribuciones del empleado reconvertido, el Ayuntamiento garantizará como mínimo las retribuciones que éste viniera percibiendo.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

1. Siempre que el personal al servicio del Ayuntamiento tuviese que desempeñar, con carácter excepcional y por necesidades del servicio, funciones de distinta categoría a la que realmente ostente, durante un periodo superior a un mes continuado, habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito, tanto al trabajador afectado, como a los representantes de los trabajadores, al menos con cinco días de antelación a aquel en que empieza a desempeñarse estos trabajos, salvo que por motivos de urgencia no fuera posible la comunicación previa.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal laboral, especialmente en todo lo referente a la consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a 90 días dentro del año natural,

bien sea de manera continua o alterna, sin que en ningún momento sufran merma las retribuciones por el desempeño de estas funciones ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejeción o menoscabo de su misión laboral.

El personal a cargo del Ayuntamiento de Guadalcazar podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días alternos o consecutivos en un año natural.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo el Ayuntamiento, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán las que, en cómputo mensual bruto, corresponda a la categoría del puesto de trabajo de que se trate.

Si durante el tiempo que el empleado estuviese realizando un trabajo de superior categoría, sufriese un accidente laboral, durante la baja percibiría las retribuciones que devengase la categoría superior.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

Dónde dice 1. La jornada laboral ordinaria de todo el personal será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2. Con carácter anual, antes del 30 de noviembre, en el ámbito de la Mesa de Negociación, se procederá a elaborar el Calendario Laboral, al que asimismo se le unirá como anexo, una vez elaborado, el Plan de Vacaciones, manteniéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

A efectos de negociar y establecer el calendario laboral anual, se tendrá en cuenta lo siguiente:

-Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos.

-En el caso de que la jornada diaria exceda de seis horas, el personal disfrutará de un descanso durante su jornada de treinta minutos para desayuno, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos empleados cuya jornada de trabajo sea de al menos cinco horas, tendrán derecho a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, la pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

-Durante el periodo estival comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora para los trabajadores a tiempo completo. Dicha reducción horaria será negociada con los representantes de los trabajadores.

3. Jornada de especial dedicación: Podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial, que será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

4. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, sal-

vo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, el ayuntamiento, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

No obstante, lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

Así mismo se procederá del modo establecido cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Debe decir 1. La jornada laboral ordinaria de todo el personal será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2. Con carácter anual, antes del 30 de noviembre, en el ámbito de la Mesa de Negociación, se procederá a elaborar el Calendario Laboral, al que asimismo se le unirá como anexo, una vez elaborado, el Plan de Vacaciones, manteniéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

A efectos de negociar y establecer el calendario laboral anual, se tendrá en cuenta lo siguiente:

-En el caso de que la jornada diaria exceda de seis horas, el personal disfrutará de un descanso durante su jornada de treinta minutos para desayuno, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos empleados cuya jornada de trabajo sea de al menos cinco horas, tendrán derecho a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, la pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

-Durante el periodo estival comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora para los trabajadores a tiempo completo. Dicha reducción horaria será negociada con los representantes de los trabajadores.

3. Jornada de especial dedicación: Podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial, que será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios noc-

turnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

4. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, el ayuntamiento, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

No obstante, lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

Así mismo se procederá del modo establecido cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Artículo 24. Teletrabajo.

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; sin que se menoscabe la eficacia en la prestación de los servicios, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como facilitar el acceso al empleo a personas con determinadas patologías de salud o que han sido víctimas de violencia de género.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en la norma que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

3. Podrán solicitarlo aquellos empleados que estén en situación de servicio activo y desempeñen un puesto susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.

Quedarán exceptuadas aquellas solicitudes de empleados que presten servicios durante toda la jornada laboral en puestos tales como:

-Puestos de atención e información a la ciudadanía.

-Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

-Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección y coordinación.

4. Cuando no fuera posible autorizar dicha modalidad de trabajo a todas las personas solicitantes, primero se intentará establecer sistemas de rotación de acuerdo entre el personal afectado y la Administración. Cuando ello no se factible, se valorarán preferentemente las siguientes circunstancias:

-Tener un grado de discapacidad superior al 33%.

-Tener determinada patología médica susceptible de mejorar sin movilidad del domicilio.

-funcionarias víctimas de violencia de género.

-Necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Artículo 25. Flexibilidad horaria.

-Por motivos personales, y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

-Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no existirá flexibilidad horaria.

Asimismo, y 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.

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 26. Horario de trabajo.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado.

Los cuadrantes en los que figuren los horarios, turnos de trabajo y distribución de jornada se negociarán con los representantes de los trabajadores habiendo de estar aprobados y ratificados como máximo el día 15 de enero del ejercicio al que corresponda.

Artículo 27. Control de la jornada.

Cada empleado deberá registrar en la máquina biométrica de control de presencia, software habilitado, aplicación, programa informático u hoja de registro la entrada y salida de su puesto de trabajo, así como el tiempo de descanso, quedando registrada la jornada laboral efectiva, así como las posibles horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 28. Permisos y licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El régimen de permisos y licencias derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral según las diversas causas será, como mínimo, el siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, tres días hábiles cuando el hecho causante se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cinco días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurriese fuera de los 30 km de la localidad.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente del período de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

En cualquiera de los casos contemplados en el primer párrafo de este apartado, cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cuatro días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurriese fuera de los 30 km de la localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal 20 horas mensuales que no podrán ser acumuladas.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas

de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que acredite que se encuentra en situación de dependencia, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

f) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

g) Por asuntos particulares, seis días hábiles por año completo de servicio o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo.

Además de los días de libre disposición, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

j) Por matrimonio civil, religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, quince días hábiles.

k) Por traslado de domicilio: sin cambio de localidad de residencia se concederá un permiso de un día hábil, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a otra localidad, y de tres días hábiles si supusiera cambio de provincia.

l) Por razones de enfermedad, el/la trabajador/a que precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, siempre que sea del Servicio Público de Salud, así como para acompañar a consultas médicas a hijos menores de 16 años y a familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad acreditada superior al 33%, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribuciones alguna, debiendo el trabajador presentar el justificante correspondiente.

m) En los supuestos de matrimonio, nacimiento de hija/o, o fallecimiento de familiar de primer o segundo grado, los días de descanso serán los primeros días laborables tras el hecho causante.

n) Si en el año natural coincidiera que hay varios festivos que caigan en sábado, el personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcázar recuperará hasta un máximo de 2 días festivos, asimismo si alguno de los festivos nombrados en este Convenio coincidiera con un día de descanso del trabajador/a, dicho día sería trasladado a otra fecha elegida por la trabajador/a dentro del año natural en curso y nunca pudiendo añadirlo a las vacaciones.

En todos los casos previstos en los artículos anteriores, el tiempo transcurrido se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso.

Todas las referencias hechas a los derechos de las y los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en Registro Público de Parejas de Hecho.

Asimismo, las referencias hechas a los derechos de las hijas/os en materia de disfrute de permisos y licencias, se extienden también a los hijos/as de la o el cónyuge o pareja de hecho de la persona solicitante, siempre que en este caso se acredite la convivencia mediante la aportación de certificado de empadronamiento.

La concesión de los permisos corresponde a la Alcaldía, y estará subordinada a las necesidades del servicio.

Salvo el permiso de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, no será posible compatibilizarse más de un permiso o licencia. La concedida con posterioridad anulará a la que se viene disfrutando con anterioridad cuando ésta agotara el plazo para el que fue concedida.

La petición de todas las licencias y permisos deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando en todo caso documentación fehaciente que fundamente la petición, salvo en los casos en que los hechos causantes sobrevengan y no sea posible su solicitud anticipada.

Artículo 29. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte del Ayuntamiento y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se ha creado una nueva prestación denominada prestación por nacimiento y cuidado del menor que sustituye y engloba las prestaciones de maternidad y paternidad. También se crea una nueva prestación que sustituye a la Lactancia que se denomina corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Artículo 30. Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Duración total para cada progenitor de 16 semanas, ampliable según supuestos:

-Ampliación a 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción, guarda con

finde de adopción o acogimiento múltiples.

-Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de hijo/a con discapacidad en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

-Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas.

La duración total se disfrutará del siguiente modo:

-Parte obligatoria: 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente posteriores al parto, a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

-Parte voluntaria: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

En caso de adopción internacional se tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa. Pudiéndose iniciar el permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

Artículo 31. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 32. Vacaciones.

1. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el Plan Anual de Vacaciones y Sustituciones, que deberá estar terminado antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

2. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles o 30 naturales 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 estivales (1 de junio a 31 de septiembre). Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos, a petición del trabajador/a, de 15 días hábiles consecutivos o periodos de hasta 5 días hábiles seguidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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.

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

les:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

4. Las vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos salariales de carácter mensual.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, ni su finalización coincidirá con un día de descanso, iniciándose el trabajo en el primer día laborable.

5. Aquellos/as trabajadores/as que, teniéndolas solicitadas y que por necesidades de servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este periodo estival, se le garantizarán otros siete días más de vacaciones fuera de este periodo.

6. Siempre que no se produzca un preaviso por la Dirección con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del empleado o empleada y, en todo caso, al disfrute de los días en los que efectivamente se haya visto afectado, con un incremento de siete días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador o trabajadora, debiéndose justificar sobradamente la necesidad de fuerza mayor que ocasione el cambio en la fecha de las vacaciones.

7. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando un trabajador o trabajadora se jubile, independientemente de la fecha en que lo haga, dentro del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales.

En cumplimiento de lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, la empresa contratará a una persona con la antelación suficiente para que quede cubierto el servicio.

CAPÍTULO V DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los/as empleados/as corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 34. Garantías Sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

-Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario debiendo ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a que pertenezca, siempre que dicho Órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia a que el interesado pudiera tener derecho, así como de las competencias propias de los Órganos de Representación Unitaria.

-El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigen-

te.

-Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

-No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su formación, promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

-No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

-Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

-Disponer de un crédito de horas retribuidas mensuales de 20 horas.

Artículo 35. Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar cuando legalmente así corresponda, en los diversos órganos de la dirección del centro, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de salud laboral, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

2. Respetar lo pactado con la Corporación, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.

3. Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

4. Notificar a la dirección del centro de trabajo cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

5. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 36. Competencias.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados públicos del centro.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de esta empresa.

b) Tener derecho, en los términos establecidos por las disposiciones vigentes, a negociar las condiciones, métodos de trabajo y organización del mismo.

En todo lo no previsto en este capítulo se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

CAPÍTULO VI

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y sa-

lud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 38. Obligaciones y Derecho 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 instituciones del plan nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia 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 las recomendaciones médico-preceptivas y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes así como cualquier otra obligación que le señale la ordenanza.

Artículo 39. Revisión médica.

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará a través del Servicio de Prevención ajeno que tenga concertado el Ayuntamiento.

Las revisiones médicas serán voluntarias, dejando constancia por escrito de la renuncia, salvo en aquellas categorías que, por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, se requiera que el reconocimiento sea obligatorio.

Dicha revisión se efectuará en tiempo de trabajo. En caso de que dicha revisión coincidiese con el descanso del trabajador, habrá que compensarle con un descanso igual en tiempo al empleado en dicha revisión.

Artículo 40. Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado, guantes, mascarillas, etc. & homologados que sean necesarios. El trabajador tendrá la obligación de entregar la prenda gastada o deteriorada para sustituirlas por prendas nuevas. El delegado de Prevención, según corresponda, participará en la fijación de modelos y tipos de prendas. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 41. Cursos de Prevención de Riesgos.

Se procederá a la celebración de un curso en materia de Prevención de Riesgos Laborales para quienes hubieren asumido las respectivas responsabilidades, así como los trabajadores que por su puesto de trabajo conlleven un riesgo añadido.

Asimismo, la empresa autorizará la asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por entidad externa, a

los empleados que hubieren asumido responsabilidad sobre la materia, al objeto de progresar en su capacitación para el correcto desarrollo de las responsabilidades a sumidas.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 42. Estructura salarial.

La definición y estructura de las retribuciones a percibir por el personal afectado por el presente Convenio será la siguiente:

1. **Retribuciones Básicas:**
Salario / Sueldo.
Trienios Antigüedad.
Pagas Extraordinarias.
2. **Retribuciones Complementarias:**
Complemento de Productividad.
Servicios Extraordinarios, sábados, domingos y festivos.
3. **Conceptos Compensatorios:**
Indemnización por razón de servicio.
Indemnización por desplazamiento.
Indemnización por transporte.

Artículo 43. Sueldo o Salario Base.

1. El sueldo o salario base es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalcazar acogidos al presente Convenio. Los importes de sueldo serán los que se fijen cada año para tales grupos en la Ley estatal de Presupuestos.

Artículo 44. Trienios o Antigüedad.

Dónde dice Los trienios consisten en una cantidad económica fija para las diferentes categorías profesionales, por cada tres años de servicios continuados o alternos, reconocidos en el Ayuntamiento de Guadalcazar.

1. Al personal se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en el Ayuntamiento de Guadalcazar.

2. El valor del trienio será el mismo que se establece en el estatuto del personal funcionario, y se someterá a las mismas modificaciones.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Debe decir Los trienios consisten en una cantidad económica fija para las diferentes categorías profesionales, por cada tres años de servicios continuados o alternos, reconocidos.

1. Al personal se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en cualquier Administración Pública.

2. El valor del trienio será el mismo que se establece en el estatuto del personal funcionario, y se someterá a las mismas modificaciones.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del sueldo/salario base, trienios/antigüedad y retribuciones complementarias, y se abonarán en los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la tota-

lidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

El personal que cese al servicio de esta Corporación antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente.

Artículo 46. Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio.

La actividad laboral en estos días deberá estar suficientemente justificada por parte del Ayuntamiento y se entenderá como algo excepcional.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y festivos, establecidos en su calendario laboral, se le compensará con un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo establecido en su calendario laboral, equivalente al incremento del 40 % del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio de los fijados como de trabajo en el calendario laboral de cada trabajador o trabajadora.

Si la jornada de trabajo, en festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio.

Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio y para estos supuestos pueda formalizarse entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.

En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o período de descanso semanal obligatorio.

Los días 12 de mayo, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero tendrán especial consideración y compensación. En estos días la compensación será elegida por el trabajador entre percibir la cantidad de 50 euros o el disfrute de dos días de descanso.

Artículo 47. Horas extraordinarias.

La prestación de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de los supuestos de catástrofe.

No obstante, lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, no podrán superar ochenta al año, y habrá de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1. Solamente podrán realizarse y en su caso compensarse en descansos, o económicamente, servicios extraordinarios u horas extraordinarias fuera de jornada habitual cuando haya sido autorizados previamente por escrito, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados.

2. Los servicios extraordinarios u horas extraordinarias, 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 ordinaria de trabajo.

3. La compensación por servicios extraordinarios u horas extraordinarias, ya sea económica o en descanso, será a razón del doble del tiempo trabajado, considerándose una hora completa lo trabajado por un tiempo superior a 30 minutos de servicio realizado.

4. Cuando la compensación sea económica, se retribuirán dichas horas con un importe equivalente al doble del valor de la hora ordinaria, incluyendo para su cálculo todos los conceptos retributivos.

Si las horas extraordinarias se realizan en los días considerados especiales, 12 de mayo, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, la compensación tanto en descanso como económica será del 2,5 del valor de la hora ordinaria.

5. Mensualmente, la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias devengados, causas que lo han motivado, empleados que lo han efectuado y servicios al que están adscritos.

6. El/la trabajador/a será quien decida la forma de remunerar las horas extras.

Artículo 48. Complemento de nocturnidad.

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores y trabajadoras que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 15 % del salario base.

Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por catorce pagas, a fin de obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 15 %. La fórmula a aplicar es:

Comp. de nocturnidad = (Salario base mensual / Jornada máxima anual) \times 14 \times 0,15 \times n.º horas nocturnas trabajadas.

Artículo 49. Complemento de disponibilidad.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas.

Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios que implican su desplazamiento,

Su retribución debe ser del 15 % del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DIGITALES

Artículo 50. Regulación del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS).

1. Se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento para el uso de Internet, Intranet, correo electrónico y dispositivo móvil municipal (en caso de tener asignado uno):

-Las herramientas citadas son de la exclusiva propiedad municipal y su uso está limitado al normal ejercicio de las tareas asignadas a cada puesto. Por ello, y con carácter general, no se podrá utilizar ninguna de estas herramientas para usos particulares.

-En este sentido, no se podrán utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, envío de correos con anexos de gran capacidad, ni realizar envíos sin relación con el ejercicio profesional que interfiera con las comunicaciones del resto de los empleados, perturbe el normal funcionamiento del Ayuntamiento o vulnere la imagen pública de la Institución.

-Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensa-

jes electrónicos, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo o discapacidad.

-Está estrictamente prohibido el acceso a chats, descarga de programas no autorizados previamente, uso de antiproxy y, en general, cualquier otra actuación que pueda facilitar la injerencia de terceros en los sistemas informáticos municipales, poniendo en riesgo la confidencialidad de los datos, así como su integridad, ante los riesgos potenciales de virus, malware, etcétera.

-El incumplimiento de estas normas podrá suponer la adopción de restricciones en la utilización de estos medios y la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

-El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. El uso por parte de los representantes del personal de Internet, Intranet y correo electrónico para la realización de su tarea representativa se llevará a cabo de forma limitada sin que, en ningún caso, perturbe el normal funcionamiento de la red informática, los equipos informáticos o la prestación de los servicios municipales.

Artículo 51. Desconexión Digital.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso

con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 52. Derecho a la Intimidad frente al Uso de Dispositivos de Videovigilancia y Geolocalización.

1. El Ayuntamiento de Guadalcazar informará con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

2. Del mismo modo, el Ayuntamiento de Guadalcazar informará de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Ambas partes se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Guadalcazar quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII, Régimen disciplinario establecido en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y a las normas y Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.» .

Y para que conste fehacientemente y surta efectos donde a su razón proceda, expido la presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Guadalcazar.

Vº Bº

EL ALCALDE

(Fecha y firma electrónicas)

EL SECRETARIO GENERAL

(Fecha y firma electrónicas)

Guadalcazar 28 de julio de 2023. Firmado electrónicamente: La Secretaria-Interventora, María del Pilar Hinojosa Rubio; VºBº de El Alcalde, Domingo José Reina.