

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo  
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 3.887/2019

Convenio o Acuerdo: Personal Laboral Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

Expediente: 14/01/0213/2019

Fecha: 29/10/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Crescencia Guerra Gahete

Código 14000812011984

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Angel Herrador Leiva.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Base jurídica, objeto, ámbito funcional y territorial**

El presente texto tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociadora, de conformidad con las disposiciones contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en lo sucesivo), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en 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 (ET, en lo sucesivo) y se dicta para regular las condiciones de trabajo, sociales, relaciones de servicios y laborales del personal empleado en todos los centros de trabajo dependientes de este Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción

de este Convenio y cuantos en lo sucesivos se establezcan.

En todo lo no recogido en el presente Convenio o no haya sido pactado, se aplicarán las condiciones más beneficiosas que resulten de la aplicación prevista en la Ley de Estado y/o de la Comunidad Autónoma de Andalucía para los empleados públicos, respetando los criterios establecidos en el artículo 6 del presente Convenio.

**Artículo 2. Ámbito personal**

Afecta a todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, contratado en régimen de derecho laboral con carácter fijo, indefinido y eventuales en cuantas medidas le sean de aplicación.

El personal con contrato indefinido de este Ayuntamiento se considera a todos los efectos como personal con contrato fijo en la administración.

En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios con otras Entidades Publicas, les será de aplicación la legislación laboral que con carácter general esté vigente en cada momento, siendo las retribuciones las fijadas en los Convenios de colaboración.

A los contratos eventuales no relacionados con las contrataciones referidas en el párrafo anterior, les serán de aplicación las mejoras sociales del presente convenio, siempre que lleven al menos 12 meses continuados de antigüedad o se formalicen con una duración superior a los 12 meses.

**Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga**

El presente Convenio entrará en vigor al día 25 de julio de 2019, y permanecerá vigente durante cuatro años, con una revisión transcurridos los 2 primeros años. Finalizada la vigencia de los cuatro años, se considerará prorrogado por tácita reconducción, por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes, remitida por escrito con una antelación mínima de dos meses.

No obstante, denunciado el Convenio, en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación, en su totalidad, el presente.

**Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. compensación y absorción**

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosa, consideradas las mismas en cómputo general y global, sobre la base de igualdad de condiciones, y entre estas las más beneficiosas para el conjunto del personal al servicio de esta Administración Local. En caso de duda, decidirá la comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Todo lo pactado en Convenios anteriores o las mejoras que a modo de uso y costumbres que el personal acogido a este Convenio disfrutaba, queda compensado en su totalidad por todo lo pactado, en el articulado de este Convenio en su totalidad y globalidad.

**Artículo 5. Incremento y revisión**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la cuantía del incremento y de las revisiones de las retribuciones será la que se determine para cada ejercicio presupuestario y con carácter general para toda la Función Pública en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, a excepción hecha de las modificaciones que se realicen en cada puesto de trabajo.

El incremento y revisión que pudiera corresponderle será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos contemplados en este Convenio Colectivo.

**Artículo 6. Derecho supletorio, vinculación y condiciones**

**más beneficiosas**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, se aplicarán los pactos que a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo se puedan adoptar en la Mesa de Negociación Permanente. a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas del rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

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

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

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las asociaciones de entes locales con legitimación negocial, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras cuando así se acuerde de manera expresa por la Mesa General de Negociación.

**Artículo 7. Principio de Igualdad**

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio constitucional de Igualdad.

Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se creará la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por dos miembros de cada sección sindical firmantes del presente convenio, e igual número de miembros de la Corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.

En el marco de la normativa sobre igualdad, el Ayuntamiento elaborará, presentará y negociará en la Comisión para la Igualdad el "Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento". Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan y elaborará el diagnóstico debiendo la Corporación facilitar los medios y la información necesaria previamente acordados en el seno de aquella para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Corresponsabilidad.

**Capítulo II****De las relaciones del trabajo****Artículo 8. Organización del trabajo**

La organización técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los órganos responsables de las distintas unidades orgánicas, bajo la dependencia última de la Presidencia de la Corporación, como Delegación de Personal, la cual podrá tomar las decisiones que estime convenientes, sin perjuicio de la negociación con los representantes legales del personal cuando afecte a las condiciones de trabajo del mismo.

Las decisiones del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, que en base a la potestad de auto-organización que le es propia, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio de las consideradas sustanciales, serán objeto de negociación en la Mesa General de Negociación Común, en especial aquéllas que comporten el cese en la prestación de servicios cuando afecten específicamente al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, salvo puestos de libre designación.

**Artículo 9. Clasificación profesional**

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los empleados en función de la titulación exigida conocimiento o formación.

Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

- Grupo A. Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a 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.
- 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.
  - \* Otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

**Artículo 10. Organigrama funcional. Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones**

Continuará en vigor lo reflejado en este punto en el convenio

anterior hasta la negociación de otro organigrama funcional, relación de puestos de trabajo y catálogo de funciones que sustituyan al actual.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan los requisitos esenciales exigidos para el desempeño de puestos, así como las retribuciones correspondientes a cada uno.

La modificación de la R.P.T. requerirá la previa negociación con los representantes sindicales en Mesa General de Negociación. La creación o modificación funcional de un puesto de trabajo requiere que se determinen su misión o cometido y perfil de competencias exigido para su desempeño.

La Corporación propondrá a la mesa general de negociación el organigrama descriptivo de los puestos de trabajo correspondientes al personal a su servicio, así como el correspondiente Catálogo de Funciones de cada puesto de trabajo, para su negociación en la misma.

La prestación de servicios de los empleados públicos se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo, entendidos como conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a cada empleado e identificados por su contenido funcional, ubicación en la estructura organizativa y perfil de competencias.

El Ayuntamiento podrá asignar con carácter excepcional a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su grupo, grado o categoría profesional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma en las retribuciones y como consecuencia de esto valorando económicamente la nueva carga de trabajo si procede.

La identificación del contenido funcional de los puestos de trabajo se establecerá en un Manual de Funciones de carácter interno que complemente la Relación de Puestos de Trabajo.

En el supuesto de plantearse algún conflicto en relación con la aplicación práctica de los apartados anteriores, será resuelto por la Comisión Paritaria Mixta que a tal efecto se reunirá con carácter urgente.

El Organigrama, Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones se confeccionarán en un plazo no superior a 6 meses contados desde la publicación del articulado de este Convenio y se adjuntará como Anexo I del mismo.

#### **Artículo 11. Incompatibilidades**

El acceso y la permanencia en los puestos de trabajo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y cuantas otras disposiciones las contemplen, suplan o desarrollen.

#### **Artículo 12. Confección de plantilla y acceso al puesto de trabajo**

El Excmo. Ayuntamiento, previo encauzamiento a través de la Mesa General de Negociación, con carácter anual y previo a la aprobación de su Presupuesto Único confeccionará la plantilla de la totalidad de sus empleados y las plazas a cubrir en la Oferta Pública de Empleo, con independencia del Régimen Jurídico de los mismos y en el marco de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los órganos de representación sindical, se emitirán informes previos sobre los criterios en que, tanto las pruebas de promoción interna, como la

convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción, habrán de enmarcarse.

El ingreso de todo el personal se ajustará a lo previsto al respecto en 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, a lo establecido en el R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; así como por el R.D. 364/95, de 10 de marzo, siendo supletoriamente aplicable al personal laboral lo establecido en la legislación para funcionarios públicos locales.

El programa y sistema de acceso serán pactados por la Comisión Paritaria del presente Convenio para todas y cada una de las plazas que se incluyan en la Oferta Pública de Empleo Anual.

#### **Artículo 13. Disposiciones generales para la provisión de puestos de trabajo**

Por parte de la Comisión Paritaria y en el desarrollo del Art. 12 del Capítulo II del presente Convenio se negociará en el primer trimestre de cada año durante el periodo de vigencia de éste, los sistemas de selección de personal, tanto de acceso a puestos fijos como eventuales.

Este Ayuntamiento garantizará prioritariamente la promoción profesional de sus empleados, a través de la promoción interna.

En primer lugar procederá a la provisión de las plazas vacantes con los efectivos de su personal que reúna los requisitos de pertenencia a la escala, subescala, grupo de titulación, categoría o habilidad profesional demostrada para desempeñar dicho puesto, con las siguientes modalidades.

- a) Concurso.
- b) Concurso oposición.

En segundo lugar y si no se cubriera con el sistema propuesto en el párrafo anterior se establecería el sistema de Concurso de Traslado de modo horizontal entre categorías y entre departamentos.

En tercer lugar y si no se cubriera con las dos fórmulas anteriores, será la Comisión Paritaria quien decidirá si se saca la plaza a Convocatoria Libre.

El sistema de selección descrito se resolverá por un Tribunal. La composición del mismo será la que marque la Ley para estos casos y, con la presencia en todo el proceso de un componente del Comité de Empresa a título personal, con voz y sin voto y un componente de cada sección sindical firmante del presente Convenio a título personal.

#### **Artículo 14. Periodo de prueba y reconocimiento de antigüedad**

El periodo de prueba para el personal laboral, solo se podrá establecer por una sola vez a un trabajador o a una trabajadora siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo. Será nulo el periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Para un periodo mínimo de cinco años.

Al empleado contratado con el carácter de fijo, eventual, interino o indefinido en plantilla, se le computará a efecto de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos que en el mismo haya estado prestando servicio (bajo cualquier modalidad de contratación), en el Excmo. Ayuntamiento o en otras Administraciones Públicas.

#### **Artículo 15. Conocimiento de la contratación**

El Excmo. Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal, a remitir

copia de las mismas a las Secciones Sindicales del Excmo. Ayuntamiento firmantes del presente convenio.

Asimismo, se creará una Comisión Paritaria de contratación, con el objetivo de que dicha comisión tome decisiones sobre criterios de contratación, sistemas de contratación.

Para lo cual, una vez negociados los criterios de selección, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para hacer un seguimiento y balance de los objetivos marcados sobre el sistema de contratación.

#### **Artículo 16. Enfermedad o accidente**

En los casos de enfermedad profesional enfermedad común, accidente laboral o cualquier otro accidente que imposibilite la asistencia al trabajo, el empleado cobrará el 100% de sus retribuciones, siempre que estas situaciones queden suficiente acreditadas.

Así mismo, el personal acogido a este convenio podrá ausentarse por motivos de salud un máximo de tres días al año sin necesidad de acreditar documentalmente esta circunstancia.

#### **Artículo 17. Cese del trabajador**

Cuando un trabajador cesa el servicio del Excmo. Ayuntamiento, bien por iniciativa propia o de la Corporación, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en la que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le detraerá o abonará al trabajador según el caso, en su correspondiente liquidación, el importe de los días de retraso habidos.

En el caso de no existir preaviso como consecuencia de que el cese de el trabajador venga producido por la incorporación del titular de la plaza (alta por I.T.) la Corporación vendrá obligada a abonar las retribuciones y demás indemnizaciones que le correspondan al trabajador hasta el día que se produzca el cese del mismo por incorporación del titular.

#### **Artículo 18. Indemnización por cese**

En el supuesto de que el cese de un empleado viniese motivado por invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez, como consecuencia de enfermedad común por lo que al personal fijo en plantilla, eventual o interino se refiere, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cantidad de 250,00 Euros por cada año de servicio o fracción.

El Ayuntamiento en caso de muerte o de invalidez permanente total o absoluta producidas por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del empleado público o éste, en su caso, una indemnización por importe de 20.000,00 €, salvo que la póliza inscrita la mejore.

Cuando como resultado de un accidente laboral se produzca una gran invalidez, el importe de la indemnización ascenderá a 25.000,00 €.

#### **Artículo 19. Trabajadores con discapacidad**

En las Ofertas Públicas de Empleo se reservará el porcentaje establecido por la Ley en vigor para las vacantes que puedan ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Será la Comisión Paritaria, con los asesoramientos necesarios, la encargada del estudio y resolución de la dificultades de ámbito físico, operativo y de organización existentes que faciliten una real y correcta aplicación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonue-

vo con la determinación de plazas y puestos que pudieran reservarse para dicho personal.

#### **Artículo 20. Gestación**

Las empleadas embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. De la misma forma, los y las trabajadoras podrán ausentarse 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 previa a la declaración de idoneidad.

Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple el permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimien-

to múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, salvo casos excepcionales que serán resueltos por la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, en adelante (CPIC).

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

La trabajadora, por lactancia, podrá disfrutar de permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el bebé cumpla dieciocho meses. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, pero no podrá ser ejercido por los dos a la vez. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Permiso por paternidad: Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Según Real Decreto Legislativo, tendrá una duración de:

- Ocho semanas para el año 2019.
- Doce semanas para el año 2020.
- Dieciséis semanas a partir del 2021.

Este permiso se disfrutará por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la enti-

dad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### **Artículo 21. Lactancia**

Este artículo es aplicable indistintamente a uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores/as por lactancia de cada hijo menor de dieciocho meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores/as por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad. Asimismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última. Pudiendo elegir entre interrumpir o reducir su jornada laboral en dos horas. En el caso de que algún empleado/a no pudiera hacer uso de lo expuesto en los párrafos anteriores por carecer de medios de transporte, la Corporación de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, optará entre acumular semanalmente las horas que le corresponden de ausencia del trabajo o facilitar un medio de transporte que le permita hacer uso diario de este derecho. En lo establecido en el presente Acuerdo, se estará a la Ley

39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

#### **Artículo 22. Situaciones administrativas y laborales**

Con denominación específica de personal sujeto a derecho laboral, las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las reguladas por el Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y que son las siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en Comunidades Autónomas.
- Expectativa de destino.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia para el cuidado de familiares.
- Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por razón de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.
- Suspensión de funciones.

#### **Artículo 23. Excedencia**

1. El personal con al menos una antigüedad de cinco años en el Ayuntamiento tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en cualquiera de sus variables por un plazo no menor a tres meses. El personal en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un año.

No podrá declararse cuando al trabajador público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de dos meses.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

2. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera como laboral fijo o indefinido en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Los empleados de este Excmo. Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a

guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos empleados públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante el tiempo que dure la excedencia. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución.

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran los seis primeros meses de excedencia, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5. Los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En los casos en que el personal en situación de excedencia no goce del derecho de reserva del puesto de trabajo, conservará solo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Alcaldía y refrendado por la Comisión Paritaria en un plazo máximo de un mes.

**Artículo 24. Licencias no retribuidas**

El/La trabajador/a en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no superior a tres meses.

Para poder disfrutar de una nueva licencia deberán haber transcurrido un mínimo de 21 meses. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El interesado deberá aportar, junto con la petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por tres meses más previa autorización del CPIC. El disfrute de este permiso no tendrá más repercusión sobre el trabajador que la pérdida de remuneración de los días en que no preste servicio. El Ayuntamiento continuará aportando las cotizaciones por la base mínima del grupo de cotización del grupo al que pertenezca el trabajador.

**Artículo 25. Principio de Igualdad**

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objetivo de conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad y el cumplimiento de lo previsto tanto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**Artículo 26. Situación de acoso en el trabajo**

1. Los empleados públicos tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

3. El ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus empleados/as. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico y se elaborará un Protocolo de actuación sobre prevención y solución en materia de acoso y mobbing. La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema mobbing en todas sus posibles vertientes. Se entenderá por acoso moral o psicológico (mobbing) aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra u otras personas en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. En todo caso, ante la denuncia de un empleado ante el responsable de Personal por acoso laboral o psicológico, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso, si fuera necesario.

**Artículo 27. Jubilación voluntaria anticipada y jubilación parcial**

A) Jubilación voluntaria anticipada.

Salvaguardando las normas que para cada grupo de empleados tiene establecidas el Ayuntamiento, siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado durante el período mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá solicitar su prejubilación, desde el momento en que le resten 4 años para la jubilación definitiva, correspondiéndole percibir en concepto de indemnización por jubilación las cuantías que se especifican a continuación:

Edad	Indemnización
4 años hasta jubilación	40.000 euros
3 años hasta jubilación	30.000 euros
2 años hasta jubilación	20.000 euros
1 año hasta jubilación	10.000 euros

El objetivo de esta indemnización es compensar al trabajador por la reducción de su pensión como consecuencia de la aplicación, del coeficiente reductor que aplica la Seguridad Social por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

En aplicación del procedimiento, se solicitará en el primer semestre anterior al año natural en que se vaya a solicitar la jubilación anticipada, estudiándose la solicitud en el seno de la Comisión Paritaria, previa oferta de las plazas que la Corporación desee amortizar, reestructurar o similar, o bien, a solicitud del/de la empleado a las que acceda expresamente el Ayuntamiento.

Esta cantidad se abonará de una sola vez y en un periodo de tiempo máximo de un año desde la fecha de la jubilación.

Para tener derecho a esta indemnización, el trabajador deberá acreditar un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. Si la antigüedad en la empresa fuera menor a 10 años, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que será calculada de forma proporcional.

Cuando por iniciativa del trabajador de 64 años, se proponga la jubilación anticipada, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, la empresa aceptará esta situación, contratando a un nuevo trabajador que lo sustituya, por un periodo de un año.

B) Jubilación Anticipada Forzosa. Este modelo de jubilación, tendrá la consideración del punto anterior, siempre que la misma sea consecuencia del cese del trabajo no imputable al trabajador. No será compatible con las cantidades indemnizatorias del artículo 18.

C) Jubilación Parcial: El/La trabajador/a, una vez cumplidos los 61 años y que reúna las demás condiciones exigidas, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario que marque la ley, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo. Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar el Comité de Empresa en cuantos actos se lleven a efecto para el cumpli-

miento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador/a en los términos que se establecen en el artículo 12 del presente Convenio. Dicho trabajador/a deberá encontrarse en situación de desempleo. Asimismo, se podrá contratar para dicha sustitución un trabajador/a con el que exista relación laboral de duración determinada. La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento. Los diferentes trámites necesarios para esta contratación se ajustarán al protocolo de actuación del departamento de personal.

El trabajador relevado, podrá concentrar la totalidad de las jornadas que tenga que realizar en este ayuntamiento por el tiempo que reste hasta su jubilación definitiva., en uno o varios periodos anuales, a elección del mismo.

El trabajador con una incapacidad igual o inferior al 55% y que reúna los requisitos legales establecidos a tal fin y que tenga una antigüedad de al menos 5 años, podrá solicitar a la CPIC a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas, dentro del Organigrama de este ayuntamiento y cuyo contrato compensará las retribuciones hasta alcanzar el 100% anterior al hecho causante, hasta la edad ordinaria de jubilación, o que su jubilación por incapacidad alcance el 75%.

#### **Artículo 28. Despido disciplinario del empleado**

Solo procederá cuando se imponga como sanción por las causas especiales previstas en la Legislación vigente, habiendo de comunicar al empleado en el momento en que se incoe el expediente disciplinario que, en el supuesto que el mismo finalice con despido, este surtirá efecto el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

En el supuesto de que el despido pueda considerarse como impropio, por la autoridad judicial competente, la readmisión del empleado lo será siempre a opción del trabajador.

#### **Artículo 29. Régimen disciplinario**

El personal acogido al presente Convenio, lo estará en régimen disciplinario, según lo establecido en las leyes que a tal efecto se encuentren en vigor en cada momento y a lo establecido en el Capítulo VIII del presente Convenio.

#### **Capítulo III**

#### **Régimen de trabajo**

#### **Artículo 30. Organización y racionalización del trabajo**

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

B. Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
2. Establecimientos de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo.
3. Mejora de las condiciones de prestación de servicios y las propias de los trabajadores.

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

Durante los períodos indicados se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales con implantación en este Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, siempre que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y traslado del Centro de trabajo y sistema de remuneración.

#### **Artículo 31. Jornada laboral**

Se establece la jornada laboral de 35 horas semanales. Con carácter anual antes del 30 de noviembre en el ámbito de la mesa de negociación se procederá a elaborar el Calendario Laboral para el año siguiente en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y turnos de trabajo.

Al Calendario laboral se le unirá, como anexo, una vez elaborado el Plan de vacaciones, manteniéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo. A tal efecto la jornada ordinaria de trabajo será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados de la Administración General del Estado, debiendo concretarse o adaptarse en el Calendario Laboral anual. Se desarrollará de lunes a viernes, preferentemente en jornada intensiva de mañana, a excepción de aquellos servicios que por su especificidad deban adaptarse a otros horarios diferentes y siempre sin superar el cómputo anual establecido.

#### **Artículo 32. Horario de trabajo**

Los diversos colectivos afectos por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo de acuerdo con lo pactado en el artículo anterior, sin perjuicio de que si precisa realizar cualquier modificación se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales. Se establece para todos los trabajadores 30 minutos de descanso, que a todos los efectos se considerará tiempo efectivo de trabajo y que podrá utilizar a su libre disposición.

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

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

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

• El tiempo de trabajo que se realice en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, tiene un incremento retributivo del 20% del valor de la hora.

En todos estos casos anteriores, será la Comisión Paritaria el Órgano donde se decida estas cuestiones.

#### **Artículo 33. Modificación de los sistemas de producción**

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir modificaciones en los sistemas de trabajo por incremento, inclusión o sustitución de maquinaria, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria o equipos informáticos en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la mis-

ma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales con antelación suficiente a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe sobre el particular, así como planificar los Cursos de Formación que fueren necesarios para garantizar la seguridad de los empleados, cuando la maquinaria a emplear pudiera suponer riesgo para éstos, con especial atención a lo determinado en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso, la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de la justicia social y no podrán perjudicar, en momento alguno, la formación y promoción profesional a que el empleado tiene derecho.

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 del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, previa negociación entre éste y los representantes de los trabajadores. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o compensando las horas dedicadas a ellas si se realizaran fuera del mismo. Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad, el Ayuntamiento abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento que se originen.

#### **Artículo 34. Maquinarias, herramientas y material de trabajo**

Las maquinarias, herramientas y material de trabajo que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo serán facilitadas por el Excelentísimo Ayuntamiento.

#### **Artículo 35. Formación Profesional**

La Corporación potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollan en los mismos. Para una correcta planificación de la Formación del Personal del Ayuntamiento, y la aplicación de Planes de Formación, se constituirá una Comisión Mixta de Formación integrada por representantes sindicales de las Secciones Sindicales firmantes del convenio y el Ayuntamiento. En el último trimestre de cada año, se analizarán las necesidades formativas para el siguiente ejercicio presupuestario, y ello al objeto de reflejar la cantidad necesaria en los Presupuestos Municipales según la determinación de necesidades de los estudios que al efecto se realicen, y que será condicionada a su vez, por la duración que establezca el texto.

La Comisión determinará si las acciones formativas previstas se corresponden con cursos de realización voluntaria o con cursos de realización obligatoria por parte de los trabajadores, por resultar imprescindibles para el correcto desempeño de las funciones. La formación del personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores y trabajadoras municipales, se procurará la participación equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres en los cursos.

El responsable de personal autorizará la asistencia a cursos de formación profesional directamente relacionados con sus puestos de trabajo siempre y cuando la realización de dichos cursos no suponga menoscabo para la prestación del servicio. Se otorgará preferencia en la adjudicación de las plazas de participantes en los planes de formación a quienes se hayan incorporado al servicio procedente del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Los cursos que sean declarados como obligatorios se realizarán dentro de la jornada laboral. Cuando esto no fuera posible, las horas de formación se compensarán con el 100% del tiempo empleado. En caso de que se trate de curso de realización voluntaria, el trabajador deberá presentar una memoria del curso que será estudiada por la Comisión Mixta de Formación para determinar el número de horas que el trabajador podrá recuperar, con un límite de 20. La Corporación facilitará los medios técnicos y materiales necesarios para la correcta realización de la actividad formativa como ordenador, acceso a Internet, realización de copias de material que requieran.

#### **Artículo 36. Reconversión de puestos de trabajo**

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

Asimismo, cuando el Excmo. Ayuntamiento cese en la prestación de un servicio, acoplará al personal adscrito al mismo en otros centros o unidades del mismo, proveyendo la formación profesional para el cambio de categoría.

En el supuesto de que el cambio de categoría implique merma de las retribuciones del empleado reconvertido, la Corporación garantizará como mínimo las retribuciones que éste viniera percibiendo.

En cada caso concreto será la Comisión Paritaria de Control e Interpretación del presente Convenio quien pactará la solución más adecuada.

#### **Artículo 37. Mejora de empleo**

La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias. Únicamente podrán desempeñarse funciones de categoría superior o inferior por resolución motivada de la Concejalía de Personal.

Las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continuada o discontinua, sin que en ningún momento sufran merma de sus retribuciones por el desempeño de estas funciones.

Cuando exista urgente necesidad de proveer puestos de trabajo, el personal de plantilla que reúna los requisitos de titulación o conocimientos establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo vacante, integrado en un grupo superior de titulación, formación profesional o conocimientos, podrá desempeñarlo temporalmente hasta su provisión reglamentaria o la amortización del puesto; en todo caso, el nombramiento provisional no excederá de dos años. El personal será seleccionado a través de un procedimiento de concurrencia selectiva, en el que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, si bien se podrá tener en cuenta a estos efectos el haber superado todos o algún ejercicio de las pruebas de acceso a una plaza igual o similar de que se trate, en los últimos cinco años.

En caso de duda, será la Comisión Paritaria en última instancia quien resuelva.

Al empleado público con nombramiento provisional por mejora de empleo se le reservará, durante el tiempo de desempeño temporal, el puesto de trabajo del que fuera titular, considerándosele como de servicio activo en el cuerpo, escala o agrupación profesional al que pertenece, percibiendo las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporal-

mente, y en ningún caso podrá tomarse en consideración el grupo de titulación de este puesto a efectos de perfeccionamiento de trienios ni el nivel de complemento de destino o concepto equivalente para la consolidación del grado.

Los periodos de tiempo prestados en mejora de empleo serán computados a efectos de experiencia en la plaza a que se opte en la fase de concurso de los procesos de promoción interna. La selección de los empleados para tales cometidos se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para la cobertura de tales puestos de trabajo.

#### **Artículo 38. Permisos y licencias retribuidas**

El Excmo. Ayuntamiento concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidas/os por los conceptos y días que a continuación se indican:

1º Los empleados municipales tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y hasta cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad a la de residencia del empleado público.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de hasta dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de hasta cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cualquier otra circunstancia se resolverá por la CPIC.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia y dentro de la localidad, un día; con cambio de localidad de residencia, dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los Centros y Servicios de Reproducción Humana Asistida debidamente autorizados, debiendo presentarse el justificante correspondiente.

f) Por lactancia de un hijo menor de dieciocho meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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 de lactancia puede ser ejercido indistintamente por el empleado o la empleada. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia es único para cada hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido. Este permiso se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto. Igualmente, el/la empleado/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El permiso acumulado en jornadas completas deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento

del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto. Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado que 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 no desempeñe actividad retribuida. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado podrá solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Para aprobar lo establecido en este apartado será necesario informe de la CPIC.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. Para otras cuestiones relacionadas con este apartado se solicitará informe de la CPIC.

k) A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sába-

do o día no laborable.

l) Por matrimonio, quince días naturales, que deben ser consecutivos y comprender, en todo caso, el día en que se celebre el matrimonio.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

c) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta un mes previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como

permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque éste Excmo. Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En los casos previstos en los apartados a), b), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Previo acuerdo en Mesa General de Negociación Común se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

d) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad.

Tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

e) Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en ca-

da caso

#### **Artículo 39. Navidad, Semana Santa, Ferias y Santa Rita**

A. Navidad. El personal disfrutará de dos días de permiso sin perjuicio de los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán a todos los efectos carácter de festivos.

B. Semana Santa. El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, autonómico o local.

C. Feria. El personal disfrutará de un día de permiso por cada feria de Agosto y Octubre, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta local.

D. Santa Rita. Se instaura el día de Santa Rita como día del trabajador del Ayuntamiento, por lo que será día festivo de convivencia y para cuya celebración, el Ayuntamiento aportará la cantidad de 800,00 euros. En caso de no poder celebrarse un año, esta cantidad se acumulará para el año posterior.

Cuando por necesidades del servicio, el personal tuviera que trabajar durante estos períodos festivos, estos días lo tomarán fuera de éstos períodos a su elección.

#### **Artículo 40. Vacaciones**

Dentro de los cuatro primeros meses de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, entre la Dirección y los representantes sindicales el plan de vacaciones y sustituciones que deberá estar terminado antes de que finalice este período.

Las vacaciones quedan establecidas en 26 días laborales cuando se trate de trabajadores con jornadas de lunes a sábado y de 22 días laborales cuando se trate de trabajadores con jornada de lunes a viernes.

El periodo de vacaciones se disfrutará preferentemente en periodo estival, del 15 de junio al 15 de septiembre. Aquellos trabajadores que por necesidades de servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este periodo estival, se le garantizarán otros cinco días más fuera de éste periodo.

Salvo en caso de fuerza mayor tanto el retraso como la interrupción del periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de dos días más de vacaciones, por cada semana interrumpida., y en todo caso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a las pérdidas que se le ocasionen.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por I.T. o accidente durante su periodo de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en la que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del periodo de vacaciones interrumpido. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural, conforme a la legislación vigente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- 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.

#### **Artículo 41. Ropa de trabajo**

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

En este mismo sentido, se estudiará en la Mesa General de Negociación para incluir en este artículo a personal de los servi-

cios administrativos y técnicos.

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

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla o indefinido, en los supuestos de que la contratación supere los seis meses, le corresponderá percibir la ropa de trabajo de aquel período con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación. Se elaborará una relación de prendas mínimas a entregar por parte de la empresa.

### Capítulo IV

#### Mejoras sociales

#### **Artículo 42. Ayuda por natalidad**

Se establece una ayuda de 1.000,00 € por cada hijo nacido o adoptado, durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 43. Sanciones administrativas y judiciales**

En el supuesto de que cualquier empleado que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los casos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de Parque y Talleres, tal como lavado, engrase, ayuda en taller u oficina, u otros servicios de la Corporación, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual. El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as empleados/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en tipo de responsabilidad, siempre y que en dicha responsabilidad no se aprecie negligencia.

Asimismo, el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo facilitará la defensa jurídica de los empleados en este tipo de casos de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Servicio Jurídico Contencioso Provincial.

#### **Artículo 44. Reinserción laboral**

1. La Corporación destinará, previa negociación en la Mesa General de Negociación, y siempre que la Normativa aplicable lo permita, al personal que por edad u otras razones tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales a puestos de trabajo o funciones para los que, teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas.

Para obtener dicho puesto con carácter definitivo se requerirá:

- a) Que el empleado público viniera ocupando con tal carácter su puesto de origen.
- b) Informe médico favorable del Servicio de Prevención.
- c) Informe favorable de aptitud emitido por la Unidad de destino donde temporalmente se encuentre prestando servicios.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto, salvo que la discapacidad tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los afectados por estas circunstancias tendrán preferencia sobre los demás beneficiarios

de la reinserción laboral. No podrán acceder a estos puestos los empleados públicos que hubieren cumplido la edad legal de jubilación ordinaria o forzosa que continúen en servicio activo.

2. El Ayuntamiento podrá adscribir temporalmente al empleado público/a a puestos de trabajo distintos previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del empleado público, su cónyuge o los hijos a su cargo, con previo informe de los Servicios de Prevención y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido para los supuestos de segunda actividad.

#### **Artículo 45. Indemnizaciones y suplidos**

A los/as Trabajadores/as de este Excmo. Ayuntamiento les será de aplicación lo establecido en el RD 462/2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que contempla el derecho de ser resarcido en concepto de dietas y gastos de viaje, en las cuantías que legalmente estén establecidas en la Ley Gral. de IRPF, bajo justificación de gasto, en el momento de la realización del servicio.

#### **Artículo 46. Bonificaciones y mejoras**

De igual forma, los trabajadores dispondrán de los siguientes beneficios:

- Bonificación del 75% del precio del bono de la piscina municipal.
- Bonificación del 50% de las tasas correspondientes al importe de la licencia municipal de obras, que se realicen en la residencia habitual de ésta localidad, en la que el trabajador/a esté empadronado.

#### **Artículo 47. Capacitaciones profesionales**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo requieran de modificación de la capacitación profesional del trabajador, y esta no fuera de obligado cumplimiento en su acceso a dicho puesto, los gastos de dicha adaptación correrán a cargo del Ayuntamiento.

De la misma forma, cualquier renovación de capacitación para ejercicio del puesto de trabajo, correrá a cargo del Ayuntamiento.

#### **Artículo 48. Ayudas sociales**

El Excmo. Ayuntamiento aportará anualmente el 1,75% de la Masa Salarial para Ayudas Sociales, liberando el importe resultante en los presupuestos anuales de cada ejercicio.

De la gestión de estas ayudas se encargará la Comisión Paritaria, la cual decidirá cual debe ser la forma de justificarlas.

Al disfrute de esta Ayudas Sociales tendrán derecho el personal activo, su cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas, quienes podrán optar por la modalidad de ayuda que mejor se adapte a sus necesidades, siempre que estén referidas a los siguientes conceptos:

- Ayudas de estudios.
- Aportación a una compañía de sanidad privada.
- Gastos en medicina privada.
- Gastos en farmacia.
- Prestaciones médico-farmacéuticas.
- Aportación a un plan de pensiones.
- Otra ayuda social que se apruebe previamente entre el Comité de Empresa y la Corporación.

El importe que cada trabajador podrá disponer anualmente por estos conceptos, será el resultante de dividir el equivalente al 1,75% de la masa salarial anual por el número de trabajadores de plantilla.

La Comisión Paritaria informará con periodicidad trimestral, tanto al Comité de Empresa, como a la Corporación Municipal, so-

bre la distribución de las mismas, y emitirá un informe al finalizar cada ejercicio, en el que quede reflejado: el importe distribuido por cada trabajador y los conceptos a los cuales se han aplicado las ayudas.

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

#### **Artículo 49. Anticipos reintegrables**

Podrán concederse anticipos al personal indefinido o fijo en plantilla hasta un máximo de 3.500 euros, y cuyo reintegro se realizará en doce o dieciocho mensualidades. La devolución se realizará mediante descuento en nómina, y como máximo, en el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

Al personal temporal le será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior cuando la previsión de su vinculación con la Corporación sea superior a 24 meses. En caso contrario, el reintegro se verificará mediante descuento en nómina por los meses que resten hasta su cese. En cualquier caso procederá el descuento en la última nómina y/o finiquito el importe pendiente de reintegro.

El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de quince días.

#### **Artículo 50. Anticipos reintegrables extraordinarios**

A petición de los interesados, se concederán anticipos por decreto de la Alcaldía al personal indefinido y fijo en plantilla por una cuantía única de 9.000 €, y cuyo reintegro se efectuará mediante descuento en nómina hasta un máximo de 60 mensualidades de igual cuantía.

Tendrán opción para estos anticipos extraordinarios los empleados de este Excmo. Ayuntamiento, cualesquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios y que ostenten la condición de empleados. No tendrán derecho los empleados que se encuentren en situación de servicios especiales, en excedencia en sus diferentes modalidades o en suspensión de funciones.

El plazo máximo para resolver la presente ayuda será de un mes, salvo que no exista dotación presupuestaria suficiente. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Corporación.

Si el solicitante fuese a cumplir la edad de jubilación ordinaria o forzosa antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos.

Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada, cuando proceda, deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas.

Si el prestatario dejara de prestar servicios en el Ayuntamiento por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, la Corporación podrá

declarar vencida y liquidada la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario. En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización a el Ayuntamiento en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación. En todo caso, la Corporación podrá declarar vencida y liquidada la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. La Corporación valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre la Corporación y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso-administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación

#### Capítulo V Derechos Sindicales

##### **Artículo 51. De las Secciones Sindicales**

El Excmo. Ayuntamiento reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales, ante el Excmo. Ayuntamiento, deberá proceder de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas Organizaciones Sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación el Acta de la Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las Organizaciones Sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de las mismas, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de Organizaciones Sindicales que requieran de la Corporación su reconocimiento formal para la constitución de Secciones Sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras formas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de "Facto" el derecho individual reconocido a cada una de las Organizaciones Sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2. Las Secciones Sindicales reconocidas por el Excmo. Ayuntamiento, designarán un Delegado Sindical, que actuará como representante de las mismas ante la citada Entidad.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole a las Corporación efectuar con carácter mensual, en el plazo máximo de diez días, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria, que se indique por los Sindicatos.

4. Los Órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales, reconocidas por la Corporación Municipal

con las competencias que ellos mismos regulen.

5. Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo, es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su Organización y la Corporación.

##### **Artículo 52. Representación de los trabajadores**

A los efectos del presente Convenio la expresión "Representantes de los Trabajadores", comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

A. De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los Sindicatos, o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Excmo. Ayuntamiento.

B. De representantes electos, es decir, de representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

##### **Artículo 53. Garantías sindicales**

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

A. Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la Organización Sindical a que pertenezca, siempre que dicho Órgano tengan legalmente reconocida su representación ante la Corporación Municipal, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado, que se regula en el procedimiento disciplinario.

B. 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.

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

D. No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente Órgano al 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 Municipal se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

E. Disponer de un crédito mensual de treinta horas retribuidas.

##### **Artículo 54. Horas sindicales**

1. Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de treinta horas retribuidas son:

A. Miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

B. Representantes Sindicales, nombrados por las Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

C. Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.2 del presente Convenio.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

A. La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas, en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

B. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientes del Órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

C. Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas podrán ser sumadas y acumuladas. Las horas de los delegados sindicales podrán repartirse, por acuerdo entre el Delegado Sindical y el Secretario General de cada Sección Sindical.

D. La distribución total de las horas correspondientes a los representantes de un mismo Sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida al Excmo. Ayuntamiento, serán realizadas por el Delegado Sindical.

E. No mermarán sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representantes de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de día realmente trabajado, en turno que le correspondiera.

F. Quedan excluidos del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Excmo. Ayuntamiento para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo, y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

El Excmo. Ayuntamiento en el momento de la liberación de empleados por la aplicación del punto 2 de su apartado D) de éste artículo queden liberados totalmente en el plazo máximo de cinco días de producirse estas liberaciones contratará personal para cubrir eventualmente estos puestos de trabajo.

#### **Artículo 55. Funciones**

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación Municipal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Excmo. Ayuntamiento.

2. Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3. Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Excmo. Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4. Colaborar con la Corporación Municipal en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Guardar sigilo profesional individual y colectivo, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

6. Notificar al Excmo. Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

#### **Artículo 56. Competencias**

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

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

A. Recibir información de todos los asuntos de personal de la Corporación.

B. Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestaciones de los servicios.

C. Con cada Sección Sindical reconocida por el Excmo. Ayuntamiento, nombrará un Representante que será miembro de la Comisión Informativa de Personal, en la cual actuará con voz y sin voto, en todos aquellos asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal. Como miembro de dicha Comisión Informativa tendrá acceso a los expedientes relativos a Personal que en la misma se traten con 48 horas de antelación.

D. Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informes en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

#### **Artículo 57. Derecho de reunión**

Los empleados del Excmo. Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalen, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 52 del presente Convenio, tengan la consideración y reconocimiento de representante de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Sr/a. Alcalde/sa, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contengan en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

A. Formularse la petición con una antelación de 48 horas, por los representantes de las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

B. Señalar la hora y el lugar de la celebración.

C. Remitir el orden del día.

D. Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión el Sr. Alcalde no formularse objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos que deberán figurar en la comunicación:

1. Que sean convocadas la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 10 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

1. Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.

2. Que cuando menos, ostenten cargos sindicales a nivel pro-

vincial.

3. Que se comuniquen en la solicitud los datos de las referidas personas y cargos que ostentan.

**Artículo 58. Servicio mínimo en caso de conflicto laboral**

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los Servicios Públicos esenciales, respecto a los servicios mínimos en caso de conflicto laboral, habrá de ser pactado no solo con las necesidades reales, sino también con la seguridad y servicios a los ciudadanos.

La propuesta de Servicios Mínimos deberá ser presentada con 72 horas de antelación, al día de inicio de huelga.

**Artículo 59. Otros derechos generales**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

a) Tablones de anuncios independientes para el Comité de Empresa y cada Sección Sindical, que deberán situarse lo mas próximos posibles a los accesos de entrada/salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.

b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares; participación que se realizará por las secciones sindicales firmantes de este Convenio.

**Artículo 60. Acuerdo de los órganos corporativos**

El Excelentísimo Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos Acuerdos, Resoluciones y Decretos que afecten al personal que representan.

Capítulo VI

Salud y seguridad en el trabajo

**Artículo 61. Principios generales**

1. La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, manifestando éste claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los/as empleados/as. Esta política debe divulgarse, documentarse e integrarse entre todos los/as empleados/as del Ayuntamiento asegurándose que es comprendida y compartida por todos. Para ello, el Ayuntamiento reconoce la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2. Los/as empleados/as tienen derecho a un eficaz nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas legal y reglamentariamente. Igualmente tendrán el deber de cooperar con la administración para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen ries-

gos para la seguridad y la salud de los/as empleados/as. El incumplimiento por parte de los/as empleados/as de las obligaciones que en esta materia se establezcan podrá tener la consideración de falta administrativa, en su caso, y originar responsabilidades disciplinarias.

3. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada en base al Plan de Gestión de la Prevención, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. La formulación de la política preventiva en una unidad de trabajo partirá de una evaluación inicial de los riesgos generales y específicos para la seguridad y la salud de los/as empleados/as, que se realizará, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la misma y aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4. A medida que, por la Corporación, se eliminen de forma efectiva las causas que originan las situaciones de riesgo que pudieran existir, desaparecerán las percepciones económicas que compensasen dichas condiciones (peligrosidad, penosidad o toxicidad). Idéntico proceder se seguirá cuando por resolución de la autoridad competente se determine la inexistencia de las referidas condiciones.

5. El componente retributivo destinado a retribuir las situaciones referenciadas anteriormente no podrá consolidarse, a ningún efecto, ni originar ningún tipo de derecho individual, cuando cambien las circunstancias tenidas en cuenta para la valoración de las mencionadas condiciones en los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo.

6. Se garantizará de manera específica la protección de los/as empleados/as que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presente discapacidad física, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, en especial a los menores y mujeres embarazadas.

Los/as empleados/as que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no prestarán servicios en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos o los demás empleados públicos ponerse en situación de riesgo, procediéndose, siempre a instancia del interesado/a y de acuerdo al protocolo establecido para Personas Especialmente Sensibles y previa certificación emitida por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales a petición del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, a colocar al trabajador/a afectado/a en un puesto de trabajo adecuado a su titulación o adecuar el mismo a la nueva situación, modificando sus tareas o funciones.

En todo caso, el pase a esta situación no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare. Si la discapacidad física o funcional se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el

empleado percibirá el cien por cien de sus retribuciones.

La Mesa General de Negociación Común, a través de la Relación de Puestos de trabajo, establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser previstos para este personal.

No se autorizarán cambios de puestos de trabajo por motivos de salud a quienes hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria o forzosa y hayan optado por continuar en servicio activo. Además si se hubiese producido un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud llegada la edad de jubilación, y optando el/la trabajador/a por seguir en el servicio activo, éste/a volverá a su puesto de trabajo originario, salvo que no haya alcanzado el periodo de carencia necesario para obtener el 100% del haber regulador de la pensión. Si el empleado/a rechaza el cambio de puesto de trabajo propuesto, no podrá solicitar un nuevo cambio por los mismos motivos hasta una vez transcurrido un año de la anterior resolución.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá protocolos para la implantación del supuesto recogido en este párrafo.

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo se compromete en cumplimiento del deber de protección, a que dentro del Plan de Formación y del Plan de Gestión de la Prevención, cada empleado/a reciba una formación teórica y práctica suficiente, adecuada y específica del puesto de trabajo en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud Laboral determinará el número de horas necesarias para el cumplimiento de las acciones formativas.

#### **Artículo 62. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**

En aplicación del punto anterior, el Ayuntamiento tiene la obligación de contratar el servicio de prevención de riesgos laborales, que tendrá las siguientes competencias:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un Plan de Gestión de la Prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los/as empleados/as.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y la formación de los/as empleados/as.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los/as empleados/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- g) Participar en las sesiones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
- h) Mantener una formación continuada encaminada a actualizar sus conocimientos técnicos y mejora de los mismos.

El Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinario debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes, así como sus recursos técnicos, deben ser adecuados y suficientes para las actividades preventivas a desarrollar.

#### **Artículo 63. Deberes en materia de Seguridad e Higiene**

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar acciones técnico preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta la Ley de prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

#### **Artículo 64. Obligaciones y derechos de los trabajadores**

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la pre-

vinción de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por las 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 deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competente, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

#### **Artículo 65. Revisión médica (chequeo)**

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual y obligatoria por parte de la empresa, sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

#### **Artículo 66. Cursos de Seguridad e Higiene**

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

#### **Artículo 67. Competencias del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes competencias sobre los empleados de esta Corporación:

##### 1.1. Salud de los/as empleados/as:

- a) Evaluación de la salud previo a la admisión de nuevos/as empleados/as en la empresa, para descubrir enfermedades infecciosas que puedan suponer un peligro para los demás empleados/as, diagnosticar enfermedades latentes o inadvertidas y determinar la aptitud y/o defectos físicos en relación con el cargo a desempeñar y puesto de trabajo a cubrir, así como para acceder a aquellos puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.
  - b) Evaluación de la salud periódico, específico y voluntario, para la vigilancia de la salud de los/as empleados/as y el diagnóstico precoz de alteraciones causadas o no por el trabajo, exceptuándose de este carácter voluntario lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, y los que conlleven riesgo de contraer enfermedades profesionales, en que el reconocimiento será obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 243.2 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - c) Evaluación de la salud, después de ausencias prolongadas por motivos de salud, a petición de los/as interesados/as y/o por indicación de la Corporación.
  - d) Vacunación de los/as empleados/as cuando fuese dictada por las autoridades sanitarias y en campañas de salud para prevención de enfermedades infecciosas.
  - e) Asistencia, en horas de trabajo, de las consultas de los empleados/as, en materia relacionada con su salud, en caso de existir servicio de prevención propio.
  - f) Evaluación de la salud a petición de sus superiores o de la empresa para valorar la aptitud de un/a trabajador/a en un momento determinado.
  - g) Asimismo, a las trabajadoras que lo soliciten, se les facilitará revisión ginecológica y/o mamográfica, mediante la oportuna concertación con el correspondiente servicio.
  - h) Facilitar a los empleados, la determinación del antígeno prostático.
- ##### 1.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:
- a) Diagnóstico de las enfermedades profesionales y apertura de un registro de incidencias sobre eventuales patologías especí-

ficas en el Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo.

b) Investigación de las causas de enfermedad, para precisar la forma y condiciones en que se produjeron.

c) Notificar los casos de accidente y de la enfermedad ocasionados por el trabajo o con ocasión del mismo y asistir al accidentado que acuda a la unidad.

d) Preparación de los/as empleados/as seleccionados para prácticas de auxilio de urgencia y colaboración directa en los planes de emergencia y evacuación de la empresa (autoprotección).

### 1.3. Educación higiénico-preventiva de los/as empleados/as:

Organización de actividades, conferencias, reuniones, etc., destinadas a incrementar la formación preventiva de los/as empleados/as

### 1.4. Aumento del rendimiento individual:

a) Seguimiento médico del absentismo, mediante la prevención y las citaciones a consulta médica a los efectos dispuestos en el artículo 37, 3 d) del R.D. 39/1997.

b) Estudios de orientación de los métodos de trabajo desde el punto de vista biológico y ergonómico con objeto de disminuir la fatiga.

### 2. Competencias en materia de Seguridad e Higiene Laboral.

Para facilitar el cumplimiento de la Ley de Prevención, se articularán las competencias en materia de seguridad e higiene laboral que serán:

#### 2.1. Seguridad e Higiene del trabajo:

a) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales para determinar los valores óptimos y posibles en ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo.

b) Estudio y comprobación para determinar los niveles de exposición a ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones, líquidos, sólidos, vapores, gases, humos, polvos y nieblas, tóxicos o peligrosos producidos o utilizados en el trabajo.

c) Análisis y ordenación de los puestos de trabajo para la valoración posterior de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas y en relación con los riesgos de accidentes y enfermedades.

d) Estudio e informe sobre nuevos locales de trabajo a efectos de valoración de sus condiciones higiénicas y de prevención de los posibles riesgos.

e) Realización y seguimiento de manuales de autoprotección de los centros de trabajo (planes de emergencia y evacuación de centros).

f) Promoción y asesoramientos para una buena conservación de las condiciones de los lugares de trabajo y locales de higiene y bienestar, de acuerdo con el R.D. 486/97.

g) Solicitar cuando proceda asesoramiento en estudios de condiciones de trabajo a los organismos oficiales competentes.

#### 2.2. Accidentes de trabajo:

a) Estudiar las causas, con apertura de informe en donde se precise la forma y condiciones en que se produjera, así como las posibilidades de evitarlos con medidas preventivas, dando cuenta del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

b) Preparación de los/as empleados/as seleccionados para impartirles las prácticas de auxilios de urgencia y colaboración directa con la organización de equipos de salvamento en los planes de emergencia y evacuación de su centro (autoprotección).

### 2.3. Educación preventiva de los/as empleados/as:

Divulgar entre los/as empleados/as los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades y accidentes.

### **Artículo 68. Consulta y participación de los empleados**

1. El Ayuntamiento deberá consultar a los empleados, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y

la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as empleados/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los/as empleados/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los/as empleados/as encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren el artículo 18, apartado 1, y artículo 23, apartado 1, de la Ley 31/95.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los/as empleados/as.

2. Las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con los representantes de los empleados/as en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

3. Participación de los/as empleados/as Los/as empleados/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, a través de sus representantes, mediante los comités de empresa, los/as delegados/as de personal y los representantes sindicales que les correspondan. Para ello, ejercerán las competencias establecidas en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los/as delegados/as de prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados/as.

4. Formación de los empleados. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Asimismo, les será facilitada una ficha con los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo.

### **Artículo 69. Obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos**

1. Corresponde a cada empleado velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

2. Los empleados, con arreglo a su formación y siguiendo las

instrucciones del Ayuntamiento, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los empleados designados para realizar actividades de protección y de prevención o, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo.

6.º Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados, especialmente aquéllos designados como responsables de gestión de la prevención y los incluidos en los planes de urgencia y evacuación.

#### **Artículo 70. Delegados de Prevención**

1. Los/as delegados/as de prevención del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo son los representantes de los/as empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, siendo designados por los representantes de personal, rigiéndose en cuanto a su número, competencias y facultades por lo dispuesto en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales. Se asegura la designación de al menos un delegado por sindicato con representación legal en los órganos legales de representación de los/as empleados/as (respetando el máximo legal).

2. Los/as delegados/as de prevención tienen el deber de sigilo profesional respecto a la información a la que tuviesen acceso como consecuencia de las competencias y facultades que tienen atribuidas en los términos establecidos en el artículo 37 de la referida Ley.

3. El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en la normativa vigente. No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la mencionada Ley.

4. Dentro del Plan de Formación de la Corporación, los/as delegados/as de prevención recibirán por parte del Ayuntamiento, bien por sus propios medios o en concierto con organismos especializados, los medios y la formación específica en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, con un mínimo de treinta horas anuales, debiendo reiterarse dicha formación con la periodicidad adecuada, si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todo los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún ca-

so, sobre los/as delegados/as de prevención.

5. El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo expedirá la acreditación oportuna, de forma individualizada, para los/as delegados/as de prevención, con la finalidad de facilitar tanto el desempeño de las funciones atribuidas a éstos en la Ley 31/1995, así como un adecuado nivel de colaboración por parte del personal de la Corporación.

#### **Artículo 71. Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/95, el Comité de Seguridad y Salud estará integrado por los siguientes miembros: un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio más los dos Delegados de Prevención e, igual número de representantes de la Corporación Municipal. Las partes integrantes del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz, pero no voto. La Presidencia del Comité recaerá semestralmente de forma alternativa entre la Empresa y la parte social. La relación nominal de todos los componentes del Comité será comunicada a la Inspección de Trabajo dentro de los cinco días siguientes al de su constitución. En igual caso, se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo. En la reuniones del Comité, participarán con voz pero sin voto, los/as delegados/as sindicales y los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente, y en las mismas condiciones, podrán participar los/as empleados/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación y/o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa siempre que lo solicite algunas de las partes representadas en el Comité.

3. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que a tal efecto tiene reconocidas en el artículo 39 de la Ley 31/95. Específicamente, el Comité conocerá con carácter previo los Planes de emergencias que se elaboren con motivo de la celebración en días laborables de ferias y certámenes en cualquiera de los centros de trabajo. Asimismo, participarán en el expediente sobre contratación de Mutua de accidentes de trabajo y con ocasión de la renovación o prórroga de la póliza.

4. El Comité se reunirá al menos una vez al trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. En caso de gravedad cualquiera de los componentes del Comité podrá solicitar la convocatoria urgente del mismo, sin necesidad de plazos.

5. Los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad y Salud se elevarán a la Presidencia de la Corporación, Delegados de las Áreas o al Pleno en función de las competencias que legalmente se atribuyen a tales órganos.

6. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud. Las reuniones del Comité tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias.

a) Reuniones ordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, previa convocatoria, efectuada por su Presidente. En la citación para la reunión ordinaria irán incluidos: - El borrador del acta de la sesión anterior y el orden del día.

b) Reuniones extraordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario, previa petición de algunas de las partes representadas en el mismo. Al menos una vez al año se reunirá el Comité de Seguridad y Salud, con la presencia de la Presidencia de la Corporación. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

7. Tendrá una dotación presupuestaria propia para cumplir sus fines.

#### **Artículo 72. Dotación presupuestaria**

La Corporación deberá realizar previsiones presupuestarias para la implantación, dotación y mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud y especialmente en los puestos de trabajo que afecten a los colectivos de empleados/as con mayor índice de riesgo. A tal fin se contemplará en los presupuestos de cada año una partida reservada al efecto, tanto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como al Comité de Seguridad y Salud, asegurando de este modo, el cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 73. Protección a la maternidad**

1. La mujer embarazada en caso de desarrollar un trabajo evaluado por el personal sanitario competente de esta Corporación de acuerdo con el Protocolo de Empleados/as Especialmente Sensibles aprobado por el Comité de Seguridad y Salud, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita la afectada o del tiempo de trabajo. No podrán adscribirse a mujeres gestantes para tareas en las que existan contaminantes físicos, químicos o biológicos con capacidad teratogénica, ni a turno de noche.

2. En el supuesto de que lo manifestado en el apartado anterior no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique siempre bien el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la afectada, o bien por el personal médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Corporación, ocupará un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional, manteniéndose dicha situación hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. En idénticos términos, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación con idénticos requisitos y condiciones durante el periodo de lactancia.

5. Se facilitarán los medios técnicos para el reposo de la embarazada a petición de la misma.

#### Capítulo VII

##### Garantías complementarias

#### **Artículo 74. Garantías de afiliación**

La Corporación vendrá obligada a entregar al empleado/a, en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, de una fotocopia del parte de afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

#### **Artículo 75. Difusión del Convenio**

El Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio, mediante la utilización de los medios más adecuados que garanticen su máxima difusión.

#### **Artículo 76. Comisión Paritaria Mixta Única de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente texto, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación. La composición de la parte social estará representada por un/a representante de cada uno de los Sindicatos firmantes designados

entre ellos mismos.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto, los asesores que cada sección sindical o la Corporación estimen oportuno.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Corporación, las Secciones Sindicales firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e. Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f. Crear cuantas Comisiones Delegadas que la Comisión Paritaria considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación. Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.

g. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

h. Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

i. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

j. Denuncia del incumplimiento del presente Convenio. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

La Presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la Corporación.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los sindicatos representativos podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido a la Presidencia de la Comisión.

Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión. Se celebrará una sesión ordinaria cada tres meses, previa convocatoria de la Presidencia, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen y a petición de cualquiera de las partes.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes. La aplicación y eficacia del laudo arbitral tendrá el mismo alcance y extensión previsto para el personal laboral en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. También podrá acordarse un procedimiento de mediación, que será obligatorio cuando lo solicite una de las partes y que se regulará por lo previsto en el artículo 45 del EBEP.

#### Capítulo VIII

## Condiciones económicas

**Artículo 77. Estructura salarial**

La estructura salarial del presente Convenio Colectivo está compuesta por el Sueldo Base y los Complementos Salariales, según la siguiente distribución:

1. Sueldo Base. Parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que motiven las percepciones de los complementos y se corresponde con una cantidad fija para cada una de las categorías profesionales en que esté encuadrado cada trabajador/a. Su cuantía será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de cada año para cada grupo de trabajadores.

2. Antigüedad. Consistirá en una cantidad fija por categorías profesionales que se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que el empleado cumpla tres años o múltiplos de tres de servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento. Las cantidades que se percibirán por este complemento serán las que determine para cada año los Presupuestos Generales del Estado. El régimen de aplicación será el mismo que para el personal funcionario. Aplicación de lo dispuesto por la Ley 70/1978, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, a efectos de trienios.

3. Complemento Personal Transitorio. Este complemento se corresponde con las diferencias obtenidas en la valoración de los puestos de trabajo para la determinación del Complemento Específico. Lo percibirá el personal que ocupe aquellos puestos cuya valoración arroje un resultado negativo al compararlo con los complementos que, hasta el momento de la entrada en vigor de la nueva valoración, percibiera. Se abonará en periodos mensuales, y será absorbible con las futuras revisiones o incrementos de sueldo, motivados como consecuencia, tanto de ascensos de categoría profesional, como de incrementos permitidos por la Ley, hasta su eliminación.

4. Complemento de Destino. Tiene como objeto retribuir las condiciones de especialización, experiencia y contenido técnico superior a las necesarias para formar parte del grupo de titulación al que se pertenece, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, todo ello de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo. Su cuantía será la establecida por los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

5. Complemento Específico. Tiene como objeto la retribución de las condiciones particulares del puesto de trabajo en cuanto a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, dedicación, penosidad, y otros conceptos que se determinen en la Mesa General de Negociación. Su importe será el resultado de la valoración de los puestos de trabajo, cuya descripción y resultado, se recogerá en el Anexo I y en el tiempo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

6. Pagas Extraordinarias. Los trabajadores percibirán el importe de dos pagas extraordinarias una en junio y otra en diciembre, y ambas comprenderán el sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y complemento transitorio. El personal laboral podrá solicitar el prorrateo de las mismas.

7. Complemento de Productividad. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeña su trabajo, determinándose su aplicación mediante un sistema definido con los parámetros reseñados recogidos en el artículo 5 del R.D. 861/1986 de retribuciones de los empleados de la Administración Local.

El Complemento de Productividad, se liquidará mensualmente a mes vencido y retribuye al empleado por el grado de cumpli-

miento que alcance en el desempeño de su puesto de trabajo y se apreciará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

1. La cantidad y calidad del trabajo realizado.
2. El cumplimiento de compromisos de tiempo de realización del trabajo.
3. La adaptación a nuevas tareas o cometidos de trabajo.
4. La iniciativa en la propuesta de mejoras organizativas que repercutan en el aumento de la calidad y eficacia en el trabajo.
5. La eficacia y corrección en el trato con el público y usuarios.
6. Asistencia al trabajo.

El Complemento se devenga, percibe y abona de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes anterior.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo: Las vacaciones, los permisos de los artículos 39 y 40, los preceptos, en su caso, las Bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las Bajas Maternales, y las Bajas por enfermedad común.

No se computará como tiempo efectivo de trabajo a estos efectos, el resto de licencias y permisos.

La inasistencia injustificada al trabajo o la ausencia del mismo en la jornada laboral sin justificar, durante un día, en el período de un mes, originará un descuento del 30% del complemento, durante dos días el 50%, durante tres el 75% y durante cuatro o más días el 100%.

El retraso en la entrada al trabajo o adelanto en la salida del mismo, durante tres días al mes supondrá un descuento del 50% del complemento.

Las incidencias de los diferentes criterios de productividad que pudieran existir y no pudieran ser verificadas se entenderán producidas en el siguiente mes. Mensualmente se abonarán las cantidades a cuenta del complemento.

Si bien su liquidación será anual, sin perjuicio de la deducción proporcional que corresponda.

La asignación individualizada del complemento de productividad corresponde al Alcalde de la Corporación en base a informe de los Jefes de Servicio o responsables de centros o dependencias y estará basada en criterios objetivos y reglamentados. No obstante en el momento de detracción de cantidades obligatoriamente deberá ser informada y escuchada la representación sindical.

Una vez liquidado en cada ejercicio económico el complemento de productividad vinculado a la asistencia del personal al servicio de este ayuntamiento, la consignación presupuestaria resultante de la aplicación de las deducciones, se aplicará a gratificar por la Alcaldía al personal al servicio de esta administración, a quienes no se les hubiera practicado en todo el ejercicio económico ninguna deducción, distribuyéndose esta de forma lineal.

8. Gratificaciones extraordinarias. Este complemento salarial se corresponde con lo siguiente:

- Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

- Gratificación temporal: como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento debido a las diferentes prórrogas del articulado del Convenio sin haber revisado la valoración de los puestos de trabajo desde el año 2004, se establece un importe equivalente a incrementar en un 20% el actual complemento específico, siempre que con este incremento no se superen límites legales. Este importe será regulado definitivamente una vez se establezca la nueva valoración del citado complemento específico.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por los

empleados públicos afectados por el presente texto. No obstante a lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse servicios extraordinarios, habrán de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

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

El número de horas realizadas serán compensadas económicamente o por descanso a elección del trabajador, estableciéndose el periodo mínimo de trabajo computable en fracciones de media hora, desechándose las inferiores a este periodo y computándose como enteras las comprendidas entre 31 y 60 minutos.

Cuando la compensación por servicio extraordinario se realice en tiempo de descanso, se valorarán dos horas de descanso por hora de servicio realizado.

Cuando se retribuyan económicamente se valorarán en base al baremo económico que se incluye en este articulado.

Solamente podrán realizarse, y en su caso, compensarse en descansos o económicamente, servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan 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.

#### **Artículo 78. Compensación económica por servicios extraordinarios / horas extraordinarias**

Por compensación económica por hora de servicio/hora extraordinario/a: Se entiende

Servicios Extraordinarios y Horas Extras:

Serán servicios extraordinarios, todos aquellos que superando un tiempo de tres horas continuadas, se realicen en festivos y domingos. Pasando de cuatro horas. Además de la retribución que se determina por servicio extraordinario, se incrementará cada hora con el valor de horas extraordinaria festivas. Estos servicios extraordinarios tendrán el siguiente valor:

Técnicos: 105 €.

Oficiales de 1ª y Administrativos: 100 €.

Oficiales de 2ª y Auxiliares Administrativos: 93 €.

Peones: 89 €.

El trabajador podrá optar por cobrar su día de trabajo más lo estipulado por servicio extraordinario, o bien cobrar su día de trabajo y descansar dos días. Las horas extraordinarias se valorarán según lo especificado a continuación y según categorías profesionales.

Grupo	Normal	Festivos
A1	22,00 €	27,00 €
C1	20,00 €	23,00 €
C2. Of. 1ª	19,00 €	22,00 €
C2. Of. 2ª	17,00 €	19,00 €
C2. Aux. Ad.	17,00 €	19,00 €
E	15,00 €	17,00 €

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

- Una hora extraordinaria equivale a 2 horas de descanso.

- Un servicio extraordinario equivale a 2 días de descanso. Los anteriores conceptos se abonarán dentro del mes siguiente a aquel en que se produzcan, y si se opta por el descanso, éste se disfrutará a elección del trabajador, teniendo que elegir los días correspondientes en un periodo máximo de cuarenta y cinco días.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, estas cuantías experimentarán el mismo incremento que se fije para las retribuciones con carácter general para toda la Función Pública en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Capítulo IX

#### Régimen disciplinario

#### **Artículo 79. Disposiciones generales**

1. El presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los empleados municipales del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, y tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación a esta materia.

2. El régimen Disciplinario establecido en este Reglamento, se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

4. Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

5. Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

#### **Artículo 80. Faltas leves**

Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de uno a dos días.
- La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no sean calificados como falta grave o muy grave.
- El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentos de los respectivos servicios.
- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración indebida a la dignidad de los trabajadores.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas leves de sus subordinados.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando no supongan falta grave.

#### **Artículo 81. Faltas graves**

Son faltas graves:

- La falta grave de obediencia debida a los superiores y autoridades, en relación a las funciones propias del puesto de trabajo que se desempeñe.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La falta grave de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados.
- El causar daños graves en los locales, material o documentos de los respectivos servicios.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, duran-

te tres días en un mes.

h) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.

i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

k) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados y no constituyan falta muy grave.

l) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

n) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 10 horas al mes.

o) Haber sido sancionado por tres faltas leves en un período de tres meses.

p) La grave perturbación del servicio.

q) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

#### **Artículo 82. Faltas muy graves**

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de la corporación.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa correspondiente.

q) Causar por negligencia o mala fe, daños muy graves en el patrimonio o bienes de la Corporación.

r) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

s) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

#### **Artículo 83. Sanciones**

Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

Suspensión de funciones y sueldo, hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de funciones y sueldo, desde tres años y un día hasta seis años.

Despido o separación del servicio

#### **Artículo 84. Procedimiento, competencia y tramitación**

1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Alcaldía, sin necesidad de previa instrucción de expediente, concediéndose al inculcado, en todo caso, el trámite de audiencia, pudiendo ser asistido, a su elección, por un representante legal de los trabajadores.

2. Las sanciones por faltas graves o muy graves, solo podrán imponerse en virtud del expediente incoado al efecto por la Alcaldía, con audiencia del interesado.

3. La tramitación de los expedientes disciplinarios, se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente en la Comunidad Autónoma y supletoriamente al Reglamento disciplinario de los funcionarios de Administración Civil del Estado.

#### **Artículo 85. Prescripción de faltas y sanciones**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 86. Cancelación de faltas y sanciones**

1. Transcurridos seis meses desde el cumplimiento de las sanciones impuestas por faltas leves, podrá acordarse la cancelación de éstas, a instancia del interesado que acredite haber observado buena conducta desde que se le impuso la sanción. Dicho plazo será de dos años, para las sanciones impuestas por faltas graves y de tres años para las que lo fueran por faltas muy graves.

2. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación, serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Peñarroya-Pueblonuevo, 21 de mayo de 2019. Representación empresarial, hay varias firmas ilegibles. Representación de los trabajadores, hay varias firmas ilegibles.

**ANEXO I**

---

Organigrama  
Relación de Puestos de Trabajo  
Catálogo de Funciones