

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba**

BOP-A-2026-1108

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/14/0055/2026

Código de Convenio: 14100022142026

Visto el texto del Acuerdo Marco Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Fuente Palmera, aprobado el día 4 de marzo de 2026, por la representación de las partes negociadoras, de conformidad con las disposiciones de aplicación contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D O

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

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 8 de abril de 2026.- La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

ACUERDO MARCO 2026

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Base jurídica

El presente documento, regula las relaciones entre el Ayuntamiento de Fuente Palmera y el personal laboral y funcionario a su servicio, y tienen su base jurídica en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en la demás legislación sobre negociación que le sea de aplicación.

Se dicta para regular las condiciones de trabajo y sociales y las relaciones laborales e los empleados en todos los centros de trabajo y obras dependientes del Ayuntamiento de Fuente Palmera.

Artículo 2.- Ámbito funcional

1. El presente acuerdo será de aplicación al personal en situación del activo o equiparable, que perciba sus retribuciones con cargo al Presupuesto del Ayuntamiento de Fuente Palmera, integrado por:
 - a) Funcionarios de Carrera, propios y con habilitación de carácter nacional.
 - b) Personal laboral del Ayuntamiento de Fuente Palmera fijo y temporal.
 - c) Funcionarios Interinos en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 10 del EBEP y personal eventual del artículo 12 EBEP con las peculiaridades y excepciones que en cada caso se señalan. Cuando corresponde en atención a su naturaleza, los derechos previstos en este Acuerdo les será reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
2. Queda expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:
 - a) Los puestos en los que su normativa de contratación venga regulado por otras administraciones.
 - b) Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del sector público, que se registrarán por sus normas específicas.
 - c) El personal contratado en virtud de programa específicos de política de empleo o sociales que pueda concertar esta institución, así como el personal contratado temporalmente para la

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

ejecución de planes y programas públicos determinados con normas específicas de contratación.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Este acuerdo Marco entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y tendrá efectos en sus condiciones más beneficiosas para el personal, con efecto 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, y será revisado cada cuatro años a menos que alguna de las partes lo denuncie con al menos 3 meses de antelación. En caso de no llegar a un acuerdo en las modificaciones que se propongan, prevalecerá lo establecido en este.

Artículo 4.- Absorción y compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente acuerdo sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existencias con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación. Excepto aquellas condiciones que mejoren lo pactado en este acuerdo.

Artículo 5.- Incremento y revisión

Durante la vigencia del acuerdo 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.

Artículo 6.- Derecho supletorio

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

En todo lo no recogido en el presente Acuerdo o Convenio Colectivo o que no haya sido pactado y en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, se aplicarán los pactos que a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo se puedan adoptar en la Mesa de Negociación Permanente. Resultarán de aplicación los Convenios Colectivos Sectoriales, los acuerdos suscritos entre los Sindicatos representativos y la FAMP, así como los Acuerdos Marco suscritos con la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía para los empleados públicos, salvo que por el propio contenido de las normas del rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente, siempre que no perjudiquen los derechos adquiridos de los trabajadores y las trabajadoras.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Acuerdo o Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.- Incompatibilidades

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento 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 complementen, y/o desarrollen.

Artículo 8.- Acceso y Provisión de puestos de trabajos

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico que en las normas que regulan las relaciones laborales de cada colectivo de empleados se establecen, se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado y Real 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 demás normativa que surja con posterioridad y sea efectivamente aplicable.

Con carácter anual y en el periodo comprendido entre el día primero de septiembre y el último de octubre siguiente, por los representantes sindicales y la Corporación, se procederá a pactar y concretar la relación de puestos de trabajo que, como propuesta, será remitida a la Alcaldía/Presidencia para su inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

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 RD 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 RD 364/95, de 10 de marzo, siendo supletoriamente aplicable al personal laboral lo establecido en la legislación para funcionarios públicos locales.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

Artículo 9.- Periodo de prueba y reconocimiento de antigüedad

El periodo de Prueba para el personal funcionario vendrá determinado por su normativa específica.

El período 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 pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

A los empleados públicos que no teniendo el carácter de fijo de plantilla ocupasen por interinidad o sustitución una plaza por periodo superior a tres años, se les reconocerá la citada antigüedad a efectos económicos, el reconocimiento le será de aplicación a las contrataciones laborales temporales por programas de empleo u otra análoga naturaleza.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días.

Artículo 10.- Conocimiento de contratación o nombramiento

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier nombramiento definitivo, temporal o eventual de personal a remitir copia de la misma a los representantes legales de las personas trabajadoras, trasladando información de la misma a las secciones sindicales.

Artículo 11.- Enfermedad o accidente

En los casos de enfermedad común o laboral, accidente (itínere, laboral y no laboral), el empleado cobrará el 100% de sus retribuciones, a excepción del Complemento de productividad, que quedará totalmente suprimido, de manera que el Ayuntamiento deberá abonar la diferencia entre lo que cubre la Seguridad Social y las retribuciones que recibe dicho personal cuando se encuentra en activo.

Artículo 12.- Trabajadores con discapacidad

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 2% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Artículo 13.- Gestación

En los casos de gestación y baja por maternidad de las trabajadoras se estará a lo dispuesto por la normativa estatal vigente para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

A partir del día primero de la semana 37 de gestación, las embarazadas podrán solicitar una licencia retribuida que podrán disfrutar hasta la fecha del parto.

Durante este permiso, la trabajadora embarazada tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir aquellos conceptos retributivos correspondientes a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria, a excepción del complemento de productividad.

El Ayuntamiento otorgará a disposición del trabajador un permiso adicional de cuatro semanas que se podrán disfrutar seguidas o divididas en fracciones semanales a opción del interesado.

En el caso de la adopción tanto nacional o internacional se dará un permiso adicional de dos semanas, además de las cuatro otorgadas en el párrafo anterior.

Artículo 14.- Lactancia

El personal afectado por la lactancia de un hijo menor de 12 meses estará en lo dispuesto en la normativa vigente aplicable.

Artículo 15.- Situaciones administrativas, laborales y excedencias

Con la denominación específica de personal sujeto a derecho laboral, las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio del este Ayuntamiento serán las reguladas por el artículo 2 del Real 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.
- Servicios 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 por agrupación familiar.
- Excedencia por razón de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.
- Suspensión de funciones.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Con independencia de lo establecido en la normativa anterior, El personal con al menos una antigüedad de dos años en el Ayuntamiento tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El personal en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo que transcurra la excedencia.

No podrá declararse cuando al funcionario 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 en que se determine reglamentariamente.

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.

También 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 al personal laboral cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo 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.

A su vez el personal laboral 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

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.

Con respecto a 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.

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

Artículo 16.- Licencias no retribuidas

El/la trabajador/a en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no superior a cuatro meses. Para poder disfrutar de una nueva licencia deberá haber transcurrido un mínimo de 24 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 la licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria.

El Ayuntamiento continuará aportando las cotizaciones por la base mínima del grupo de cotización del grupo al que pertenezca el trabajador.

Artículo 17.- 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

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

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 18.- Situaciones de acoso en el trabajo

Los funcionarios públicos y el personal laboral tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

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.

Los/as trabajadores/as tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores. El Ayuntamiento Fuente Palmera establecerá planes para prevenir, evidenciar, y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus trabajadores/as.

Artículo 19.- Jubilación

Salvaguardando las normas que para cada grupo de empleados tiene establecidas en 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 5 años para la jubilación definitiva, correspondiéndole percibir en concepto de indemnización por jubilación las cuantías que se especifican a continuación. (Quedan exentas aquellas prejubilaciones por incapacidad laboral)

Para no comprometer el presupuesto municipal, el Ayuntamiento se compromete a pagar la totalidad de las cantidades que a continuación se detallan a el/los trabajadores que la soliciten siendo estas abonadas a razón de 6.000 € anuales hasta completar la totalidad del premio.

EDAD	INDEMNIZACIÓN
5 años hasta jubilación	33.000 €
4 años hasta jubilación	27.000 €
3 años hasta jubilación	21.000 €
2 año hasta jubilación	15.000 €
1 año hasta jubilación	9.000 €

La cantidad escogida para realizar el cálculo es de 6000 € anuales a partir del segundo año.

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

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 20.- Organización y racionalización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración Local. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos. El calendario Laboral de los trabajadores deberá de ser acordado entre el ayuntamiento y el comité de empresa.

Si a consecuencia de la organización del trabajo se originan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con 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 Fuente Palmera, 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 21.- Jornada Laboral

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales, 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 establece medidas de control de horario para verificar el efectivo cumplimiento de las horas anuales, preferentemente en jornada continua de mañana, de lunes a viernes, salvo en los servicios y áreas que deban atender a los usuarios en horario de tarde y fines de semana.

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.

Durante la jornada se dispondrá de un descanso retribuido de 30 minutos el cual debe ir coordinado con el resto de los compañeros no quedando el puesto vacante en ningún momento.

El fichaje para el control de asistencia debe realizarse de forma presencial a excepción de aquellos centros de trabajo que no dispongan del sistema, y deberá realizar cada vez que el Trabajador o trabajadora abandone el centro de trabajo.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 Fecha Firma: 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Artículo 22.- Horario de trabajo

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

El orden de los turnos a realizar por los trabajadores sólo se podrá modificar por causa de fuerza mayor o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y notificadas a los representantes de los trabajadores.

La jornada laboral se cumplirá conforme a las siguientes características:

- Horario de obligada presencia: de 9 a 14 horas.
- Horario flexible: de 7:00 a 9:00 y de 14:00 a 16:00, siempre que las necesidades del servicio y la naturaleza del puesto de trabajo lo permitan.

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

- Trabajadores que tengan a su cargo a 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 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 horario 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 rehabilitación y habilitación, 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 podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

El uso del horario flexible vendrá autorizado por la Alcaldía o el responsable del área.

En los meses de julio y agosto se establecerá un horario reducido de 8 a 14:30 h. En el caso del área de obras, debido a las altas temperaturas se adelantará el horario siendo de 7:30 a 14:00.

En lo referente al teletrabajo, en aquellos puestos que no sean de obligada asistencia, y no tengan estipulado un horario de atención al público podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo de un día a la semana previo acuerdo con el personal responsable del área y con la alcaldía.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Artículo 23.- Modificación de los sistemas de producción

Siempre que por parte de la Alcaldía se estime la conveniencia de introducir modificaciones en los sistemas de trabajo por incremento, inclusión o sustitución de maquinaria, o la potenciación de los sistema de producción mediante la introducción de maquinaria de en los servicios, departamentos o secciones, en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales y en todo caso con antelación suficientes a la fecha en que este prevista la oportuna modificación, a afectos de que los trabajadores puedan emitir que 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 31/1995, 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 justifica social y no podrán perjudicar en momento alguno a 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 Fuente Palmera, 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 24.- Formación profesional y reconversión de puesto de trabajo

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.

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 los representantes sindicales y el Ayuntamiento. Una vez constituida la Comisión, y elaborado un Reglamento para la gestión del Plan de Formación, 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 Documento.

En aplicación de lo anterior, se podrá concretar planes específicos para los diversos grupos de empleados, así como establecer planes genéricos que den cobertura a las necesidades del conjunto del personal al servicio de esta administración. No obstante, lo anterior se considerará de interés utilizar la Escuela Pública de Seguridad de Andalucía que garantiza la calidad y homogeneidad de los programas formativos para todos los agentes de Policía Local y el personal de Protección Civil.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

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.

Con respecto a la reconversión del puesto de trabajo, cuando el Ayuntamiento de Fuente Palmera cese en la prestación de un servicio, acoplará, previa negociación con las Secciones Sindicales, al personal adscrito al mismo, en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría cuando sea necesario. A fin de garantizar que el personal reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, el ayuntamiento junto con el comité de empresa pactará la solución más adecuada.

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.

Artículo 25.- Trabajo de Distinta Categoría

Siempre que el personal al Servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que ostente, habrá de comunicárselo, por escrito preferentemente, con antelación suficiente, debiendo el empleado aceptar la de superior categoría, debiéndose posteriormente comunicársela por escrito.

En los casos donde se desarrolle, un trabajo efectivo de superior categoría, las retribuciones complementarias a percibir por el empleado que realice labor de superior categoría, serán proporcionales al periodo desarrollado, en cómputo anual bruto, que correspondan a la categoría de empleado o puesto de trabajo de que se trate, en los topes máximos que procedan en cuanto a consolidación de nivel.

Es decir, el personal, mientras desempeña funciones de superior categoría motivadas por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, durante el tiempo que la ejerza.

Artículo 26.-Licencias Retribuidas y permisos

La Alcaldía concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se indican:

- a) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad de primer y segundo grado, cónyuges y hermanos tres días hábiles. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días. En caso de hermanos políticos cuatro días si es fuera de la provincia.
- b) Por fallecimiento de pariente, consanguíneos colaterales del tercero y cuarto grado (tíos y primos carnales) un día dentro de la misma provincia, dos días si es fuera.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal podría hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

- c) Por matrimonio civil o religioso del empleado, veinte días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
- d) Por matrimonio de padres, hijo y hermanos, un día, así como por el bautizo o primera comunión del hijo/a, si coincide con la jornada laboral del trabajador.
- e) Por traslado del domicilio habitual dos días. Por cambio de residencia de distinta localidad, cuatro días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) En los supuestos de intervención quirúrgica ambulatoria/hospitalaria con alta en el mismo día de familiares de 1º grado se tendrá derecho al día de la intervención.
- h) Los empleados 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.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos, se entiende por deberes inexcusables la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.
- j) 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.
- k) Por razones de enfermedad, el/la trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultorio de medicina general o especialidad o para hacerse todas las pruebas médicas necesarias. Este permiso se hará extensivo para las asistencias a consultorio de medicina general o especialidad de los hijos/as y cónyuges o compañeros/as.
- l) Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos regulados en la normativa legal y reglamentaria en vigor.
- m) Permiso por paternidad: por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Tendrá una duración de un mes, a disfrutar 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

- n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador 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 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, sin que ello implique una reducción de sus retribuciones.
- o) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.
- p) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Así mismo, se incrementarán un día mas por cada festivo que coincida en sábado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales. Asimismo se establece que los citados días en casos necesarios, podrán solicitarse a tiempo parcial (1/ 2 jornada, equivalente a 3'5 horas). Así mismo el personal disfrutará de un día adicional de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del séptimo. Este permiso podrá disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.
- q) El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En el caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el representante del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados les corresponde.
- r) Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados excluido el apartado p).
- s) A los efectos del presente artículo, tendrán los mismos efectos su aplicación a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, a las parejas de hecho y de derecho y, a los apartados a), b) y c), del presente artículo.

Artículo 27.- Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles anuales, o los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural, tal como queda especificado en el apartado de este mismo artículo. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 Fecha Firma: 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales de servicios nocturnos.

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

Las vacaciones quedan establecidas en veintidós días laborales disfrutables en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos (no computándose los sábados como hábiles). En función de la antigüedad, las vacaciones tendrán la siguiente duración: por 15 años de servicio 23 días hábiles, por 20 años de servicio 24 días hábiles, por 25 años de servicio 25 días hábiles y por 30 o más años de servicio 26 días hábiles. Se disfrutarán preferentemente la mitad de dichos días en época estival, siempre que los servicios lo permitan. Habrá de iniciarse en día hábil a todos los efectos, con el carácter de obligatorias, pudiéndose disfrutar en dos periodos ininterrumpidos. No obstante, se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, no pudiendo disfrutar de todo el periodo de forma ininterrumpidamente.

Los jefes de área velarán por cubrir el servicio mínimo de cada departamento no pudiendo establecerse periodos de vacaciones de todo el personal al mismo tiempo, en el caso de existir dos solicitudes por el mismo periodo prevalecerá la primera solicitada por el portal del empleado.

En ningún caso los días de vacaciones y otras licencias retribuidas podrá disfrutarse de forma continua a excepción del personal que haya estado de baja médica y/o maternidad y paternidad.

Los días de asuntos propios y otras licencias retribuidas no podrá ser acumuladas de un máximo de cinco días.

En aquellos casos en que un empleado cause baja durante su período de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de enero del siguiente año, a excepción de aquellos puestos en los que por necesidad del servicio sean aplazados y concretada la fecha con el responsable del área.

Artículo 28.- Navidad, Semana Santa, Periodo estival y FERIA

- a) Navidad.- El personal disfrutará de un horario reducido posterior al 24 de diciembre hasta el 6 de enero. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrado el Ayuntamiento, por lo que no serán laborables. El horario de los días restantes queda reducido de 8:00 a 14:30 h. En el caso de que el día 5, día de Reyes coincida con día laboral el horario de salida corresponderá con las 14:00 horas. El calendario laboral establecerá medidas de compensación en el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborales para el personal al servicio de esta Administración. En su caso se añadirían como días de asuntos propios adicionales.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

- b) Semana Santa.- El personal disfrutará de un horario reducido los días laborales de 8:00 a 14:30 (lunes, martes y miércoles).
- c) FERIA.- El personal disfrutará de horario reducido en los días de feria, a determinar dependiendo en los días de la celebración.
- d) Periodo estival.- En los meses de julio y agosto se establecerá un horario reducido de 8 a 14:30 h. En el caso del área de obras, debido a las altas temperaturas se adelantará el horario siendo de 7:00 a 13:30.

Artículo 29.- Permisos no retribuidos

Por razones de guarda legal, cuando el empleado público 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 público 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por cien 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.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de sus retribuciones.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el personal, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado público tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al empleado público la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo, el personal con más de dos años de antigüedad podrá solicitar cada dos años un máximo de tres de permiso no retribuido.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 Fecha Firma: 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

**CAPÍTULO IV
MEJORAS SOCIALES**

Artículo 30.- Ropa de trabajo

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. Los representantes sindicales participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. La uniformidad o ropa de trabajo de verano deberá ser entregada antes del 30 de abril y la de invierno antes del 30 de octubre. Se establece la obligatoriedad expresa de uso de la ropa de trabajo, y en especial la destinada a preservar la salud y seguridad de los empleados 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, en los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo de aquel período con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación.

La ropa homologada que debe entregarse al personal integrado en cada colectivo y su temporalidad serán según los acuerdos puntuales con los representantes de los trabajadores y la Corporación, teniendo como pauta orientadora la tabla que sigue:

Grupo I: Albañil(es); Sepulturero(s); Fontanero(s); Conductor(es); Celador(es); Jardinero(s); Carpintero(s); Electricista(s); Mantenimiento; Pintor, Conserje Plaza:		
CONCEPTO	UNIDADES	PERIODO
Pantalón faena invierno	2	Anual
Pantalón faena verano	2	Anual
Camisa manga corta	2	Anual
Camisa manga larga	2	Anual
Botas de protección	2	Anual
Jersey	2	Anual
Cazadora	1	Anual
Anorak/chubasquero	1	Anual

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



35B0FF4BF53E9B43C308

Grupo II: Conserjes/ Mantenimiento

CONCEPTO	UNIDADES	PERIODO
Camisa vestir invierno	2	Anual
Camisa vestir verano	2	Anual
Calcetines	4	Anual
Jersey	2	Anual
Pantalón invierno	2	Anual
pantalón verano	2	Anual
Zapatos	1	2 años
Anorak	1	2 años
Chaqueta vestir	1	2 años
Corbata	1	2 años

Grupo III: Limpiadores/as

CONCEPTO	UNIDADES	PERIODO
Bata Invierno	2	Anual
Bata verano	2	Anual
Chaqueta/punto	2	Anual
Delantal	1	Anual
Zapato/zuecos invierno	1	Anual
Zapatos/zuecos verano	1	Anual

Grupo IV: Técnicos de Obras

CONCEPTO	UNIDADES	PERIODO
Anorak-chubasquero	1	2 años
Botas	1	2 años
Escuela Infantil		
Bata	2	Anual
Chaqueta/Sudadera	2	Anual
Zapatos	1	Anual

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



Artículo 31.- Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente laboral o de invalidez permanente total o absoluta, también producida por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización por importe de 40.000 € en caso de fallecimiento y en caso de invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.

Cuando como resultado de un accidente laboral se produzca una gran invalidez, el importe de la indemnización ascenderá a 57.000 €.

Para lo cual el Ayuntamiento suscribirá póliza de seguro de accidentes con esta cobertura.

Artículo 32.- Ayudas para gastos de sepelio

En caso de muerte del empleado/a, el Ayuntamiento abonará al cónyuge o hijos del mismo, una ayuda para gastos de sepelio por importe de 1.500,00 €.

Cuando el fallecimiento ocurra fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará al cónyuge o hijos del empleado/a, el 50% de los gastos de traslado.

Artículo 33.- Sanciones Gubernativas o 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 supuestos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, durante el tiempo que dure la sanción, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en el Servicio, Departamento, Sección, o Centro de Trabajo en que se encuentra adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de las retribuciones que le correspondan.

Al personal afectado por el presente acuerdo le será facilitado por el Ayuntamiento, asistencia y asesoramiento jurídico en su comparecencia ante los Órganos de la Justicia, cuando la misma sea motivada por razón del desempeño de su puesto de trabajo. Cuando un empleado público fuese condenado judicialmente a penas privativas de libertad, sin mediar dolo, por hechos acaecidos en el desarrollo de su trabajo, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará asistencia, asesoramiento y defensa jurídica especializada al empleado público que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, atropellado, agredido o denunciado, asumiendo igualmente las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas e indemnizaciones, salvo los casos en que la sentencia reconozca en la actuación del trabajador dolo, mala fe o imprudencia, renuncie el trabajador de forma expresa o sea el Ayuntamiento demandado o demandante.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurra alguna de las excepciones contenidas en el párrafo anterior.

Artículo 34.- Reinserción Laboral

La Corporación destinará, previa negociación en la Mesa General de Negociación Común, 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.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto, salvo que sean inferiores a las que cobraba actualmente que es su caso serían las mismas.

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.

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.

En el caso de los funcionarios del Cuerpo de Policía Local se estará a lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, y en el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de Segunda Actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía (BOJA 111, de 13/06/2003).

Artículo 35.- Prestaciones médico-farmacéuticas

El Ayuntamiento subvencionará, con cargo al presupuesto único del ejercicio económico, una cuantía de 200 € a cada trabajador, independientemente de que el coste médico sea superior. Esto será válido tanto para médicos de cualquier especialidad, prótesis, medicamentos así como pruebas médicas. Será necesario remitir por registro de entrada la factura oficial junto con la solicitud. Se hará una sola vez al finalizar el año.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Artículo 36.- Anticipos reintegrables

Podrán concederse anticipos al personal de este Ayuntamiento, de una o dos mensualidades del total de las retribuciones brutas anuales que perciba, y cuyo reintegro se realizará en doce mensualidades, si se solicita anticipo de una mensualidad o en veinticuatro meses si se solicitan dos mensualidades. La devolución se realizará mediante descuento en nómina, y como máximo en el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

Artículo 37.- Ayudas de Estudios

- a) Al personal incurso en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, al que le fuere imprescindible el Carnet de conducir BTP para el ejercicio de sus funciones, le será financiados por el Ayuntamiento la totalidad de los gastos de renovación del mismo.
- b) Los cursos de formación para especialización o adquisición de nuevas funciones, actualizaciones a normativa, etc será financiados Por el Ayuntamiento, hasta un máximo de 200 € al año.

CAPÍTULO V**DERECHOS SINDICALES****Artículo 38. Representación Legal**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto del personal laboral corresponde al Comité de Empresa, Delegados de Personal Funcionario y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes, de conformidad con lo establecido 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 la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 39.- De las secciones sindicales

El Ayuntamiento reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

A los efectos del reconocimiento formal de las secciones sindicales ante la Corporación deberá procederse de la siguiente forma:

- a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicado más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, solo tendrán que remitir a la Corporación el acta de constitución de la sección sindical con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



35B0FF4BF53E9B43C308

- b) 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 se remita a la Corporación fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de la organización, con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.
- c) Las coaliciones o fusiones. Cuando algunas organizaciones sindicales decidan coalicionarse o fusionarse y requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la constitución de sección sindical o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de «facto» el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones afectadas por la coalición o fusión.
- d) Delegado de la sección sindical. Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento podrán designar un delegado de la misma ante el Ayuntamiento que, tendrá las funciones establecidas en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- e) Representantes de las secciones sindicales en los órganos electos. Las Secciones Sindicales que carezcan de representantes en los órganos electos de representación, podrán solicitar la incorporación a los mismos de un representante, con voz y sin voto, y con las competencias que los órganos electos regulen, cumpliendo las condiciones de ser un sindicato representativo de ámbito nacional o autonómico, o tener el 10 % de representación en el centro de trabajo
- f) Funciones. Será función fundamental de las secciones sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, estatutos de los Trabajadores y demás Legislación que resulte aplicable.

Asimismo, es función de las secciones sindicales la defensa de los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación, sin perjuicio de las atribuciones expresamente atribuidas a los órganos electos.

Artículo 40.- Representación de los trabajadores

La expresión «representantes de los empleados» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor:

- 1.- Representantes electos: representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación de conformidad con las disposiciones vigentes para integrar el Comité de Empresa y Junta de Personal (Delegados de Personal laboral).

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

- 2.- Representantes sindicales: representantes elegidos por las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento.

Artículo 41.- Garantías sindicales

Los representantes de los empleados, tendrán 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 tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, 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 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.
- d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.
- e) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.
- f) Para los representantes electos (Delegados de Personal Laboral y miembros natos de los Comités de Empresa) y Delegados Sindicales, disponer de un crédito mensual de 10 horas retribuidas.

Artículo 42.- Horas sindicales

- a) Tal y como viene reflejado en el estatuto de los trabajadores al tener menos de 100 personas trabajadoras, los representantes de los empleados con derecho a crédito de 15 horas mensuales retribuidas son: Los miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal Delegados de Personal Laboral y Delegados Sindicales.
- b) Desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



35B0FF4BF53E9B43C308

- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el b.-
 - Las horas sindicales no utilizadas no se acumulan de un mes en otro.
- c) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación 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.

Artículo 43.- Funciones

Los representantes electos de los empleados: miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

- a) Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación 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 Ayuntamiento.
- b) Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.
- c) Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.
- d) Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.
- e) Guardar sigilo profesional individual o colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- f) Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.
- g) Informar a sus representantes de todos los temas o cuestiones que directamente o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 44.-Competencias

Son competencia de los representantes electos y Delegados de Personal de los empleados la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento.

Los representantes de los empleados, 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 los referentes a régimen de prestaciones de los servicios.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 Fecha Firma: 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

- c) Igualmente, los órganos de representación de los empleados tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 45.- Derecho de reunión

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho de reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el presente Acuerdo tienen la consideración y reconocimiento de «representantes de los empleados» sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- 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 veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión el presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

Artículo 46.- Servicios Mínimos en caso de conflicto laboral

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Huelga. Caso de no llegarse a acuerdo, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 47.- Disposiciones generales

La Corporación facilitará en la medida de sus posibilidades a los representantes de los empleados los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

- a) Tablones de anuncios independientes para el Comité de Empresa y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximos posible a los accesos de entrada/salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.
- b) Locales y medios materiales para el Comité y secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308

Reconoce expresamente el derecho de los representantes de los empleados 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, de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo. Estableciéndose como mínimo un representante por cada Sección Sindical, legalmente constituida.

CAPÍTULO VI

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 48.- Deberes en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo

Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las acciones técnico - preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia. A los citados efectos, se estará en todo momento a las disposiciones legales vigentes, con especial referencia a los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y Planes de Prevención elaborados por esta administración.

Artículo 49.- Revisión médica

Los empleados públicos comprendidos en el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a que se les realice las pruebas médicas necesarias con la periodicidad necesaria según la clase de trabajo que estén realizando. Para ello este Ayuntamiento deberá de tener contratado el servicio de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la correcta vigilancia de la salud de los empleados públicos. Este derecho de los empleados públicos es voluntario.

CAPÍTULO VII

GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 50.- Acuerdo con los órganos corporativos

El Ayuntamiento notificará a los representantes del personal aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan, salvo en los temas de trámites, de los que se dará cuenta en los órganos paritarios.

Artículo 51.- Garantías de afiliación

La empresa vendrá obligada a entregar al empleado, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del alta en Seguridad Social.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 Fecha Firma: 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



35B0FF4BF53E9B43C308

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Artículo 52.- Difusión

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

Artículo 53.- Comisión Paritaria mixta de control, vigilancia e interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Acuerdo General, 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 representante de cada uno de los Sindicatos firmantes.

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

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Corporación, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

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

Hay varias firmas ilegibles.

Código Seguro de Verificación (CSV): 35B0 FF4B F53E 9B43 C308 **Fecha Firma:** 15-04-2026 07:57:33

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



35B0FF4BF53E9B43C308