

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Doña Mencía

Núm. 1.223/2018

ACUERDO-MARCO DE RELACIONES LABORALES, SOCIALES Y SINDICALES DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE DOÑA MENCIA (CÓRDOBA).

#### Capítulo I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Base jurídica y ámbito funcional

El presente Acuerdo Marco tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Doña Mencía (Córdoba) y las organizaciones sindicales con legitimación negociadora, según preceptúan los artículos 36 y 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, EBEP), y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones de servicios y laborales de los empleados y empleadas de este Ayuntamiento.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento de Doña Mencía considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos en los sucesivos se establezcan.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente Acuerdo Marco afecta a todo el personal, relacionado en la plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento:

- Funcionariado de carrera e interino.
- Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre que el contrato sea superior a seis meses. Para los de inferior duración, solo les serán de aplicación las tablas retributivas.
- Personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial.

Los presentes acuerdos tienen carácter de acuerdo de condiciones laborales para el funcionariado de carrera e interino y de convenio colectivo para el personal contratado en régimen de derecho laboral.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, sus efectos económicos desde su aprobación y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Este Acuerdo Marco se prorrogará tácitamente por años naturales en el supuesto que no sea objeto de denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo, no perdiendo su vigencia hasta tanto no se firme un nuevo convenio.

#### Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Acuerdo, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global, para el conjunto de personal al servicio de esta Administración Local.

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

#### Artículo 5. Incremento y revisión salarial

Se establece que el incremento salarial para los sucesivos ejer-

cicios, sobre las retribuciones fijadas en el presente Acuerdo, serán las que se determinen para cada año en los Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública. En cualquier caso, el personal del Ayuntamiento no perderá poder adquisitivo, revisándose las retribuciones de manera anual, con arreglo a la subida que experimente el coste de la vida. Para ello, antes de que por el Pleno de la Corporación se fijen las retribuciones complementarias, para cada año, y siguiendo los criterios establecidos en las tablas salariales y conforme a la legislación vigente, se dotará del fondo necesario al objeto de que pueda garantizarse dicho poder adquisitivo.

A los efectos del cálculo de incrementos anuales, se tendrá en cuenta el criterio siguiente:

a) El incremento se calculará sobre todos los conceptos retributivos, con el objeto de que en el futuro no se produzcan desviaciones de la valoración efectuada de los puestos de trabajo, para que no quede sin sentido la catalogación que de los mismos se efectúa.

b) El incremento y revisión a aplicar será el resultante de la diferencia existente entre el IPC habido al día 31 de diciembre de cada periodo y el porcentaje de incremento o revisión aplicado durante el resto del correspondiente año natural. Y siempre según hubieran marcado los Presupuestos Generales del Estado.

En última instancia, el personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento, le corresponde percibir el incremento habido en el ámbito de la correspondiente Negociación Colectiva, respecto de la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para lo cual el Ayuntamiento realizará una liquidación automática.

#### Artículo 6. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a los acuerdos que adopten la representación sindical del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados/as y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optando siempre por aquella que resulte más favorable para la persona o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación resulten incompatibles o se prohíba específicamente.

Los acuerdos pactados entre los diferentes servicios municipales habrán de estar debidamente reflejados y firmados en documento legal por escrito, entre la representación sindical del personal y la Corporación, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de los mismos en su totalidad. En caso contrario tales acuerdos quedarían sin efecto.

Los acuerdos a los que se refiere el párrafo anterior, deberán adjuntarse como anexos al presente documento.

#### Artículo 7. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por seis integrantes, tres en representación de la Corporación y tres designados por quienes compongan la Mesa General de Negociación.

Podrán participar en los debates sobre los problemas de interpretación la asesoría jurídica que ambas partes estimen conveniente, con un máximo de un asesor o asesora por cada representación, quienes tendrán voz pero carecerán de voto.

Las reuniones de esta Comisión serán anuales sin perjuicio de que, si las circunstancias lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con tres días hábiles (excluyendo sábados) de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

Las citaciones o convocatorias serán rotativas, correspondiendo cada vez hacerlo a una de las partes.

En el orden del día se podrán incluir todos los temas que se presenten a quien realice la convocatoria con dos días hábiles (excluyendo sábados) de antelación a la fecha de la reunión, salvo lo dispuesto para las extraordinarias.

#### **Artículo 8. Comisión de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos Colectivos**

Se estará en base al artículo 45 del Estatuto Básico del Empleado Público, que literalmente se reproduce a continuación, y demás normativa de aplicación en este supuesto.

“Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales a que se refiere el presente Capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas”.

#### **Artículo 9. Procesos de consolidación de empleo temporal en fijo**

Se aplicará la Disposición Transitoria 4ª del Real Decreto 5/2006, y 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, Disposición Transitoria cuyo contenido literal dice.

“Disposición Transitoria 4ª. Consolidación de empleo temporal.

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1

de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto”.

### Capítulo II

#### De las condiciones laborales

#### **Artículo 10. Jornada laboral y horario de trabajo**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 37'5 horas semanales. La jornada se desarrollará de lunes a viernes, en jornada intensiva de mañana, de 08:00 a 15:00 horas, más una tarde a decidir de dos horas y media, y de 08:00 a 14:00 horas las vísperas de los días festivos de Navidad, Fin de Año, Reyes, Semana Santa y Feria (véase artículo 15), salvo para los servicios que por sus características especiales no lo puedan disfrutar, a los cuales será compensada dicha reducción en descanso o económicamente. Esta reducción de la jornada se aplicará a todo el personal municipal del ámbito de aplicación de este Convenio sin excepción. Para el control y verificación del horario efectivo de trabajo se utilizarán los mecanismos que el Ayuntamiento crea necesarios y pertinentes. El incumplimiento por parte del/la trabajador/a dará lugar a la apertura del expediente correspondiente, siendo de aplicación el régimen disciplinario establecido en el EBEP.

El personal empleado tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, los cuales se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo.

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

Los empleados y empleadas podrán optar, previa solicitud por escrito, por hacer uso de dicho tiempo al comienzo o a la terminación de la jornada laboral.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar al menos 12 horas.

Cualquier cambio sobre la jornada general será negociado con la representación sindical.

El calendario laboral se elaborará entre los/as representantes sindicales y los/as de la Corporación, siendo la fecha límite de su presentación el día 31 de enero de cada año.

El personal que deba prestar servicio o desarrollar labores en horario nocturno, entendido este el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, será compensado con una gratificación de 3 euros por hora. En caso de que se solapasen diversos incentivos por igual concepto, se pagará el más beneficioso para la persona trabajadora.

#### MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

- Se entiende por flexibilidad horaria la recuperación de horas de trabajo o bien la reducción de su retribución.

- El personal empleado público que tenga a su cargo personas mayores, hijos e hijas 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 tenga establecido.

- Se podrá autorizar con carácter personal y temporal la modificación del horario 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.

- Los/as empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

- Los/as empleados/as que tengan hijos e hijas con discapacidad o menores de 12 años, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o educación especial, donde reciban atención, tratamiento o para acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

- En aquellos servicios en los que por las características de sus cometidos sea aconsejable en determinadas épocas establecer un horario de mañana y tarde, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9 a 18 horas, y de 9 a 14 los viernes, con una interrupción mínima de una hora para la comida, previo informe preceptivo de la representación del personal.

- En las Bibliotecas, Centros Socioculturales y Educativos y Centro de Salud, la jornada se efectuará de acuerdo con el horario específico de dichos centros.

- En el caso del personal integrante del Área de Policía Local se regirán por el horario que marque el Delegado de Personal de la Corporación recibiendo por ello los complementos referidos a festivos, nocturnidad y turnicidad.

- El personal de Servicios Múltiples se acogerá a los complementos referidos tales como festivos, nocturnidad y turnicidad en el desarrollo de su trabajo.

- El personal de la Policía Local y Servicios Múltiples adaptará su horario de acuerdo con este Convenio, de manera que pueda disfrutar de las horas de reducción sin que el funcionamiento de los servicios se vea afectado.

- En aquellos servicios en los que no sea posible establecer reducción de jornada ni su régimen organizativo lo permita, se compensará al personal adscrito al mismo con horas extraordinarias.

#### **Artículo 11. Jornada especial**

Se considera como jornada especial los servicios ordinarios que se lleven a cabo en:

- Navidad: Los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, 5 de enero tarde y noche y 6 de enero.

- Semana Santa: Miércoles Santo Noche, Jueves y Viernes Santo.

- Ferias: El día 29 de abril (o día que lo sustituya por Fiesta de San Pedro Mártir) y 14 de septiembre (o día que lo sustituya por Fiesta de Jesús Nazareno).

Al personal de este Ayuntamiento se le gratificará con 85 euros en estas jornadas especiales.

#### **Artículo 12. Descanso semanal**

El/la empleado/a tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo.

Este descanso como norma general comprenderá el sábado y el domingo, excepto en aquellos servicios que por sus características no lo puedan establecer.

A estos efectos, quien ostente la responsabilidad del servicio junto con la representación de trabajadores y trabajadoras así como las secciones sindicales afectadas, establecerán los turnos y

rotaciones del personal adscrito al mismo, procurando que cada trabajador/a descanse dos sábados y dos domingos como mínimo al mes.

#### **Artículo 13. Vacaciones**

1. Durante el primer trimestre de cada año se elaborará el plan anual de vacaciones. Dicha propuesta será negociada con la representación sindical. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o de veintidós días laborables, considerándose el sábado día no laborable a estos efectos y en relación con cualquier tipo de permiso o licencia retribuida, pudiendo dividirse a petición de la persona empleada en un máximo de tres períodos, con un mínimo de siete días laborables, si ello no causa detrimento en el servicio. Asimismo el personal podrá solicitar cambio del periodo de vacaciones posteriormente al primer trimestre, siempre que no influya en el funcionamiento del servicio.

Las vacaciones, siempre y cuando el servicio lo permita, se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio y septiembre, pudiéndose alargar este periodo excepcionalmente y por causa justificada hasta el 15 de enero del año siguiente. Cuando por imposición del Ayuntamiento se disfruten fuera de los meses citados, se disfrutarán 3 días laborables más.

En todo caso, la Mesa de Negociación podrá revisar los diferentes casos de forma individualizada, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

En función de los años de servicio activo que se hayan completado, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

- Por 15 años, 23 días laborables.

- Por 20 años, 24 días laborables.

- Por 25 años, 25 días laborables.

- Por 30 o más años, 26 días laborables.

El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al/a la empleado/a dentro del año.

En aquellos casos en que un/a empleado/a cause baja durante su periodo de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral.

2. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año del nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes, desde la fecha de ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado/a, si este ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.

#### **Artículo 14. Licencias retribuidas**

El Ayuntamiento concederá al personal empleado público permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento o accidente de ascendientes, descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges o hermanos, 3 días naturales si ha ocurrido en la localidad y 5 días naturales si ocurrió en distinta localidad; en caso de hermanos políticos 2 días naturales, en la misma localidad, y 4 días naturales si ocurrió en distinta localidad. Por el fallecimiento de parientes consanguíneos o colaterales de tercer o cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro, siempre que el sepelio tenga lugar en Doña Mencía. De producirse el fallecimiento del cónyuge o hijos/as, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su período de vacaciones anuales y/o asuntos propios, siempre que no haya disfrutado con anterioridad.

b) Permiso de 15 días por nacimiento, acogimiento o adopción

de un/a hijo/a, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la cesión administrativa, (incluida la interrupción voluntaria del embarazo o en los casos contemplados por la ley).

c) Por hospitalización y enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos y suegros, por los días que el familiar permanezca en el hospital, hasta un máximo de 14 días, según los casos y debidamente justificados.

d) Por matrimonio civil/religioso o concertación de pareja de hecho, podrá acogerse a este periodo de licencia, siempre y cuando la celebración quede legalmente acreditada. En tal caso el/la empleado/a podrá disfrutar de 20 días, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones anuales.

e) Por enfermedad grave de los/as abuelos/as del solicitante, de 1 a 3 días, según los casos, debidamente justificados.

f) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, o en el mismo grado por afinidad, si se produce fuera de la localidad, 1 día laborable.

g) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable. Por cambio de residencia a distinta localidad fuera de la comarca, dos días laborables.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas en la legislación.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Para concurrir a exámenes eliminatorios y de actitud y evaluación, durante los días de celebración.

k) A lo largo del año y hasta el 15 de enero del año siguiente, el personal de esta Entidad tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud con una semana de antelación, salvo en los casos en que justificadamente no sea posible, de 6 días laborables de licencia o permiso para asuntos particulares, no incluidos en los indicados en los puntos anteriores, y a los que se aplicará lo establecido en el EBEP. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas ni a otros permisos, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja de maternidad y permisos de festividad local, Semana Santa y Navidad. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitudes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el/la responsable del personal en el centro de trabajo y la representación sindical en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueda disfrutarlo, y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados les corresponderá.

Para garantizar en todo caso la prestación de los distintos servicios municipales con un nivel aceptable de cobertura de personal, se establece la siguiente limitación en cuanto a la acumulación de los días de esta licencia en determinados momentos del calendario anual:

Festividad	Periodo	Número
Semana Santa	La semana correspondiente	Uno
Feria de Abril	Día designado como fiesta local	Uno
Feria de Septiembre	Día designado como fiesta local	Uno
Navidad	Del 22 de diciembre al 6 de enero	Dos

l) Dos días laborables al cumplir el sexto trienio y un día por cada trienio cumplidos a partir del octavo. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones.

Los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluidos los apartados "k" y "l".

m) Cuando los días de fiesta local fijados en este Acuerdo coincidan con sábado, el/la trabajador/a podrá disfrutar de esos días considerándolos como otros adicionales, siendo objeto de negociación con la representación de trabajadores/as y sindicatos la fecha de disfrute de los mismos.

n) Por lactancia de hijo/a menor de doce meses, 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Podrá ejercerse por cualquiera de los dos progenitores. Podrán sustituir el tiempo de lactancia por permiso retribuido que se acumule en jornadas completas.

o) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as, y hasta tanto se mantenga tal circunstancia, lo que deberá acreditarse con el oportuno documento sanitario, ausencia del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, sin merma de la retribución. Al periodo anterior podrá añadirse otro de igual duración, pero en este caso con reducción de retribuciones.

p) 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.

q) Por el cuidado de un familiar de primer grado, reducción de hasta 50% de la jornada con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave por el plazo de un mes, debidamente justificados.

r) Los/as empleados/as a quienes falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada laboral habitual sin la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La misma se realizará en el horario que en menor medida perjudique el normal funcionamiento del servicio público. El mismo será objeto de negociación con la representación electa de trabajadores y trabajadoras.

PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

s) Permiso por parto. Tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/de la hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria 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 ésta, al iniciar 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 esta 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 veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del/de la hijo/a 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por

cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del/de la solicitante, 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 aquellos, 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 veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del/de la menor adoptado/a o acogido/a.

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 determinen.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses 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 la Administración.

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 la Comunidad Autónoma de Andalucía, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

u) Permiso prenatal. A las empleadas públicas, por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban llevarse a cabo obligatoriamente dentro de la jornada de trabajo. Se justificará mediante acreditación del facultativo la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada de trabajo.

v) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora municipal, faltas de asistencia de las trabajadoras 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.

w) Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer tendrán 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

#### **Artículo 15. Navidad, Semana Santa y FERIA**

Navidad. El personal disfrutará de 1 día de permiso además de los días 24 y 31 de diciembre. El calendario laboral establecerá medidas de compensación en el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o sábados. A todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

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

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

Estos días tendrán a todos los efectos la consideración de festivos para aquel personal que por necesidades del servicio no pudiera disfrutarlo en esas fechas, aunque se hará lo posible para que sea disfrutado por la mayoría del personal.

La distribución del disfrute de estos días entre el personal de los respectivos servicios, se hará de tal forma que no perjudique la adecuada prestación de estos.

Para aquel personal que por motivos de servicio tenga que trabajar alguno de estos días, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del presente documento.

#### **Artículo 16. Permisos no retribuidos**

El personal en situación de servicio activo tendrá derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, según lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que dispone lo siguiente:

“Artículo 89. Excedencia.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades.

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. 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.

3. 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 funcionarios 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.

4. Los funcionarios de carrera 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 periodo 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 funcionarios 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, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

5. Las trabajadoras 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.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, 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 funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios 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".

El régimen de excedencias del personal laboral se sujetará a lo que se establezca en la normativa aplicable a los funcionarios públicos, acogiéndose a la misma el personal laboral.

El personal que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido ni cotizado de un mes al año, valorándose por la Mesa de Seguimiento del Convenio Colectivo la necesidad de tal reducción y su concesión, atendiendo a la justificación presentada.

#### **Artículo 17. Sábados, domingos y festivos**

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante la jornada o fracción de sábado, tendrá derecho a considerar el siguiente lunes como de descanso en la misma proporción al tiempo trabajado.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los días festivos, podrá optar entre un descanso de un día y medio o percibir su retribución con el 150% de recargo respecto de todos los conceptos retributivos.

Por cada domingo trabajado efectivamente y realizándose de forma habitual, se gratificará al trabajador o trabajadora con un importe de 30 euros por cada uno de estos.

Si el servicio tuviera una duración igual o inferior a media jornada, el porcentaje se aplicará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El/La trabajador/a deberá disfrutar de la compensación por servicio en festivo en el día de la semana siguiente a su libre elección, si las necesidades del servicio lo permiten.

Al personal que le coincida su descanso semanal con un día festivo, se le dará otro día y medio más de descanso a la semana siguiente, si las necesidades del servicio lo permiten.

Los anteriores conceptos deberán ser abonados al mes siguiente a aquel en que se produzcan.

Se consideran festivos las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los demás días de fiestas establecidos en este Acuerdo Marco.

Solamente se cobrará como gratificación extraordinaria hasta el séptimo festivo, es decir, sólo uno de más. Si por razones del servicio hubiese que realizar más festivos, los sucesivos deben ser autorizados por la Alcaldía para que se realicen y poder ser solicitados como gratificaciones extraordinarias o días libres a petición del/de la trabajador/a.

En cuanto a la valoración del complemento específico para todo el personal que trabaje a turnos en lo que se refiere a fines de semana se ajustará a lo siguiente:

En el complemento específico sólo se tiene valorados 24 fines de semana completos (sábados y domingos). El resto de fines de semana, (ya sean sábado o domingo trabajados fuera del cupo establecido), serán abonados según lo establecido en el artículo 21 del presente documento o dos días libres, por cada fin de se-

mana completo de trabajo de más del cupo establecido. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora realice sus funciones un día del fin de semana, sea sábado o domingo, se atenderá de forma proporcional.

Solamente se cobrará como gratificación extraordinaria hasta el veintiséis, es decir sólo uno de más. Si por razones del servicio hubiese que realizar más fines de semana, los sucesivos deben ser autorizados por la Alcaldía para que se realicen y poder ser solicitados como gratificaciones extraordinarias o días libres.

La aplicación de todo ello se considerará en función de la situación económica del Presupuesto General del Ayuntamiento, en el que se deberán de prever tales situaciones, y conforme a la legislación vigente en la materia.

#### **Artículo 18. Trabajos realizados fuera de la jornada laboral e indemnizaciones por servicio de dietas y desplazamientos**

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas realizadas fuera de la jornada laboral habitual y que se compensen, preferentemente y en todos los supuestos, con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada, a excepción de aquel personal que fuere retribuido por este concepto.

El periodo de descanso compensatorio se disfrutará hasta el 31 de enero del año siguiente al trabajado y a iniciativa del empleado/a afectado/a, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del servicio.

En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuarlas por necesidades del servicio y se retribuya económicamente, su importe será del 200% de recargo del sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico.

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, indemnizaciones en razón de dietas y gastos de desplazamiento, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio y, a tal efecto, se determinan los conceptos siguientes:

- Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal y por razón del servicio encomendado.

- Se percibirán en concepto de dietas las que rijan en cada momento para el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado.

- Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abona al empleado o empleada por los gastos que se le ocasionan por la utilización de cualquier medio de transporte, en razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando este no pusiese medios de transporte y conductor a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse.

- La cuantía de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por el personal, por el uso de su vehículo particular en el servicio encomendado cuando voluntariamente se utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será el establecido por la Administración Central.

- La cuantía de los gastos de desplazamiento en medios de transporte público supondrá el abono del billete o pasaje utilizado.

- El Ayuntamiento abonará al trabajador o trabajadora que tuviera que desplazarse, después de realizado el viaje, el total de las dietas y gastos que le correspondan.

La asistencia a los Juzgados tendrá consideración de "Prolongación de jornada laboral" y se atenderá a los siguientes criterios y compensaciones:

1. En turno de servicio. Se asistirá el tiempo estrictamente ne-

cesario, justificando el tiempo de permanencia en el mismo, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

2. Fuera del turno de servicio. Previa justificación de asistencia al mismo se compensará de la siguiente forma:

- Asistencia a Juzgados de Caba: 3 horas extraordinarias.

- Asistencia a Juzgados de Córdoba: 5 horas extraordinarias.

En situación de vacaciones, se remitirá escrito desde el Ayuntamiento al Juzgado comunicando la situación del/de la trabajador/a. En caso de tener que asistir, se compensará según el punto anterior y además percibirá los gastos ocasionados por el desplazamiento en caso de encontrarse fuera de la ciudad, previa justificación de los mismos, estableciéndose unos gastos de kilometraje máximos de 300 km.

#### **Artículo 19. Enfermedad o accidente**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere", el/la empleado/a cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad común, el Ayuntamiento podrá descontar la cantidad proporcional correspondiente a los días no trabajados, del complemento de productividad, a partir de un mes de producirse la baja del/de la trabajador/a, e igualmente desde el primer día cuando la baja se produzca de forma reiterada.

#### **Artículo 20. Trabajadores/as discapacitados/as**

En base al artículo 1 de este Acuerdo Marco y en cumplimiento y desarrollo del R.D. 1.451/83, de 11 de mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82, de 7 de abril, se reservarán en la oferta anual de empleo del Ayuntamiento un mínimo del 5% de las plazas convocadas para personas discapacitadas en la medida que en la misma disposición se establece.

En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados/as que se encuentran en esta circunstancia, se establece un período de hasta el 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos/as empleados/as municipales que se consideren afectados/as podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

El Ayuntamiento estará obligado a realizar en sus instalaciones y dependencias las modificaciones oportunas al objeto de conseguir el normal desenvolvimiento del personal afectado por este artículo.

#### **Artículo 21. Gestación**

En el supuesto de alumbramiento, la trabajadora dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliadas en dos semanas si el parto es múltiple, computable a los efectos de antigüedad y correspondiéndole percibir el 100% de las retribuciones que su específica normativa le reconozca.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación del trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

El padre gozará de un permiso de diez días por nacimiento de hijo/a, acumulable al derecho al respecto reconocido por cualquier disposición legal que resulte de aplicación.

Tras el periodo referido de licencia tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad así como de los días de licencia por asuntos particulares que quedan recogidos en este Acuerdo Marco.

En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, la madre/padre tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

En los casos de aborto, las empleadas afectadas por este Acuerdo Marco tendrán derecho a disfrutar, tras ser dadas de alta por los servicios médicos de la Seguridad Social, de una licencia de 10 días naturales, contados a partir de la fecha en que el alta médica se produzca, percibiendo el 100% de sus retribuciones. El funcionario cuya pareja sea quien sufre el aborto, tendrá igualmente derecho a una licencia retribuida de 4 días naturales.

En los supuestos de interrupción voluntaria del embarazo, las empleadas afectadas por este Acuerdo podrán disponer de 30 días naturales. El funcionario cuya pareja sea la afectada por la IVE podrá disponer de 4 días naturales, al igual que en los casos de aborto.

Para la aplicación de este artículo se estará siempre en base a las condiciones más beneficiosas establecidas en los permisos y licencias retribuidas de este Acuerdo Marco.

#### **Artículo 22. Lactancia y cuidado de ascendientes o descendientes**

Las trabajadoras con un/a hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

Asimismo tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que puede disfrutar con interrupción de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En todo caso el/la trabajador/a municipal tendrá la potestad de decidir la acumulación de horas de lactancia en jornadas completas, debiéndose solicitar previamente por escrito. Para el cálculo de este periodo, se tendrán en cuenta los días laborables, es decir, se descontarán los días festivos y de descanso desde que se solicita la lactancia hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses.

En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cuidado y cargos ascendientes o descendientes, en circunstancias que requieran una especial atención, podrán disfrutar de los mismos derechos fijados para las trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, previa acreditación de la necesidad imperante de tales cuidados.

Para la aplicación de este artículo se estará siempre en base a las condiciones más beneficiosas establecidas en los permisos o licencias retribuidas de este Acuerdo Marco.

#### **Artículo 23. Jubilación**

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el personal de plantilla la edad de 65 años o la que establezca la legislación vigente en esta materia en el momento de su aplicación. La plaza que haya quedado vacante no podrá ser amortizada durante la vigencia del presente Convenio.

No obstante se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan 70 años de edad. Dicha petición deberá de ser efectuada por la persona interesada con tres meses de antelación ante el Ayuntamiento el cual, una vez estudiada por la Mesa de Negociación en función de la actividad que desarrolla, aceptará o denegará motivadamente dicha petición, no siendo aceptable para quien se encuentra en situación de segunda actividad o bien que solicite a partir de los sesenta y cinco su continuidad en segunda actividad.

2. A los efectos del presente artículo, sólo será considerada jubilación anticipada aquella que forzosamente derive de una de las situaciones que se prevén expresamente a continuación.

Se acuerda entre las partes firmantes de este Convenio conceder a todo el personal en plantilla que acceda a la situación de jubilación anticipada forzosa desde las edades comprendidas en el cuadro que a continuación se muestra y por los motivos tasados derivados de la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres reconocidas normativamente y aquellas que deriven de una previa situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, las siguientes indemnizaciones, cumplidos un mínimo de 15 años de servicio, y que se harán efectivas en cuotas mensuales y en número máximo de 24 mensualidades, siendo beneficiarios/as en caso de fallecimiento su cónyuge o hijos/as:

Edad	Indemnización Jubilación Forzosa
Hasta los 55 años	14.000 euros
De los 55 años y 1 día, hasta edad legal de jubilación	8.000 euros

3. Igualmente la jubilación podrá ser parcial siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que sea aplicable.

4. El Ayuntamiento se compromete a crear una partida presupuestaria para hacer frente a las indemnizaciones señaladas anteriormente en cada ejercicio presupuestario. Las cantidades anteriormente citadas serán con cargo al capítulo correspondiente del Presupuesto General del Excmo. Ayuntamiento de Doña Mencía.

5. La solicitud deberá realizarse antes del 1 de septiembre del año anterior a dicha jubilación anticipada, a efectos presupuestarios, haciendo constar el/la interesado/a, la forma de percepción, en un solo pago o fraccionado.

No obstante en casos excepcionales debidamente justificados no será necesario cumplir el requisito anterior.

#### **Artículo 24. Incompatibilidades**

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no incurrir en las incompatibilidades establecidas en la Ley 53/1984, de 25 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cuantas otras disposiciones las completen y/o desarrollen.

Esta disposición se hará extensiva al personal del Ayuntamiento contratado en Régimen Laboral.

#### **Artículo 25. Acoso en el trabajo**



Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

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

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejerzan una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo así como toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

#### **Artículo 26. Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario aplicable al personal empleado municipal será el que señala la normativa vigente, dictada en aplicación del Real Decreto 33/1986 y en la legislación concordante.

El régimen disciplinario aplicable a los integrantes del Cuerpo de la Policía Local será el establecido en la Ley Andaluza 13/2001, de 2 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales y demás normativa que resulte de aplicación.

#### **Capítulo III**

Plantilla de Personal y clasificación de Puestos de Trabajo

#### **Artículo 27. Relación de Puestos de Trabajo**

La plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, de personal laboral y funcionario, se aprobará anualmente junto con el presupuesto del Ayuntamiento.

Los puestos de trabajo, se agruparán en su caso por:

Escalas, Subescalas, Clases, Subclases, Categorías, Cualificaciones Profesionales o Puestos Tipo.

Cada categoría tendrá asignada un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del cual dependerán las retribuciones básicas y su correspondiente complemento de destino. Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y complemento de destino se acompañarán al presente Acuerdo, como Anexo I (Plantilla de Personal del Ayuntamiento) y desglosados según su régimen en laborales y funcionarios. Dicha relación será pública.

Cualquier modificación requerirá la preceptiva y previa negociación con los representantes sindicales.

Asimismo se estará en lo dispuesto en EBEP, así como en el artículo 1 de este Acuerdo.

#### **Artículo 28. Plantilla y escalafones**

Confeccionada la plantilla y antes de adoptar cualquier acuerdo sobre creación, transformación o supresión de cualquier categoría profesional, se recabará previamente informe a la representación laboral, la cual estará obligada a evacuarlo en el plazo de 15 días.

Cada año, dentro del primer trimestre, se confeccionará por la empresa el escalafón de todo el personal, clasificándolo por grupos profesionales, dentro de estos por orden de categoría y dentro de ellas por orden de antigüedad. En el escalafón constará nombre y apellidos de cada trabajador/a, fecha de nacimiento, número de DNI, fecha de ingreso, categoría actual. Deberá unirse al mismo una relación numérica de todo el personal de la plantilla relacionada por orden de antigüedad.

El escalafón se expondrá durante 30 días en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, en cuyo plazo se podrán realizar las reclamaciones oportunas ante el Ayuntamiento, que las resolverá en el plazo de 15 días.

Si hubiese lugar a modificaciones, se expondrán en nota aparte en el mismo Tablón durante igual periodo de 15 días para conocimiento del personal afectado.

Contra las resoluciones denegatorias del Ayuntamiento, el personal afectado podrá ejercer las acciones correspondientes ante la jurisdicción competente.

Este proceso (plantilla y escalafones) será negociado previamente con la representación de los/as trabajadores/as y sindicatos.

Asimismo se estará en lo dispuesto en el artículo 76 del EBEP, Disposiciones Adicionales Tercera y Séptima, así como en el artículo 1 de este Acuerdo.

#### **Artículo 29. Organización y racionalización del trabajo**

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, realizándose entre la dirección y la representación sindical, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Todo el personal sabrá en todo momento de quien depende jerárquicamente al efecto de cumplir órdenes de trabajo y realización de servicios y prevalecer las mismas sobre jerarquías superiores o inferiores.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- La mejor práctica del servicio a la ciudadanía.
- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos de trabajo.
- El establecimiento de plantillas correctas del personal.
- La definición y clarificación de las relaciones entre el puesto de trabajo y la categoría, así como las funciones a realizar por cada uno de los puestos de trabajo.

Serán objeto de negociación con los representantes de personal y sindicatos las materias recogidas en este artículo que afecten a los empleados y empleadas de este Ayuntamiento.

#### **Artículo 30. Trabajos de distinta categoría**

En caso de eventual necesidad, el Ayuntamiento podrá destinar personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el/la trabajador/a a su antiguo puesto de trabajo al cesar las causas que motivaron dicho cambio, debiéndose comunicar por escrito, mediante Decreto de la Alcaldía con anterioridad a la prestación del servicio. En este caso, las funciones de superior categoría, no podrán exceder de un período de un año, prorrogable por otro.

##### **A. DISTINTA CATEGORÍA.**

Siempre que el personal al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito, independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva, para el personal funcionario y laboral.

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

De persistir esta situación más de 6 meses, será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores al objeto de normalizar mediante las modificaciones oportunas en la plantilla que se aprueba anualmente.

**B. RECLASIFICACIÓN.**

El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, siempre que no exista plaza vacante y cuando dichas funciones sean encomendadas expresamente por la Corporación, tendrá derecho a reclamar la reclasificación profesional adecuada.

En el supuesto de no proceder al ascenso por no darse las condiciones legalmente establecidas, al trabajador se le abonará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

El Ayuntamiento estará obligado a presentar durante la vigencia del presente Acuerdo-Marco un plan integral de la plantilla de personal, donde se contemplen todas aquellas situaciones en las que la plaza no coincida con el puesto de trabajo que realmente se está desempeñando.

**C. SUPLENCIAS.**

En los supuestos de ausencia, enfermedad, accidente, permiso reglamentario o vacaciones del titular de puesto, previo informe de las jefaturas o personas encargadas de los servicios, realizarán una propuesta teniendo siempre en cuenta los principios de igualdad, capacidad y mérito, y la Alcaldía atendiendo dicha propuesta realizará mediante decreto la designación del/de la empleado/a para la suplencia por el tiempo que dure la causa que motivó estos nombramientos y ello dará derecho al cobro de las diferencias entre las retribuciones básicas y complementarias que percibe el/la empleado/a y las del puesto de trabajo para el que se le nombre suplente. Dicho proceso será negociado con la representación laboral y sindical.

**D. ADSCRIPCIÓN TEMPORAL.**

En los supuestos de vacante y sin perjuicio de lo previsto sobre Comisión de Servicios, la Alcaldía mediante negociación con la representación laboral, a través de un proceso selectivo, podrá adscribir temporalmente a un empleado o empleada a un puesto distinto, siempre que reúna la titulación exigida para su desempeño.

Se podrá realizar adscripciones temporales para puestos de trabajo de igual o superior grupo o subgrupo o nivel al que tenga asignado la persona afectada, nunca inferior.

La adscripción temporal a un puesto de trabajo dará derecho al cobro de las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

El puesto de trabajo al que se refiera la adscripción temporal se incluirá en el siguiente proceso selectivo mediante promoción interna para cubrirlo de manera definitiva.

**Capítulo IV****Selección de Personal, Provisión Puestos de Trabajo y Promoción Profesional****Artículo 31. Acceso al puesto de trabajo**

Este Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa vigente en cada momento.

La selección del personal deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo los representantes laborales designarán a un integrante en los tribunales de oposiciones no en calidad de representante sindical.

A estos efectos el Ayuntamiento informará anualmente a los representantes laborales de su Oferta Pública de Empleo, la cual

deberá hacerse efectiva antes de 12 meses, antes de la publicación de la misma, debiendo contener como mínimo los siguientes datos:

- Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal funcionario y laboral fijo.
- Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal temporal con contrato superior a un año de duración.
- Las vacantes que deban producirse por jubilación forzosa durante el ejercicio.

Las plazas vacantes figurarán en la Oferta de Empleo clasificadas en grupos, subgrupos y clases.

Igualmente, dentro de la Oferta, deberán especificarse las plazas correspondientes a nueva creación, así como las destinadas a promoción interna.

De las plazas incluidas en la Oferta Pública de Empleo, se cubrirán mediante promoción interna todas aquellas que sea posible. A la convocatoria para la cobertura de plazas mediante el procedimiento de promoción interna, podrá presentarse todo el personal del Ayuntamiento, siempre y cuando reúna los requisitos exigibles para acceder a la plaza en cuestión. El procedimiento de selección y la forma de concurso se elaborarán con la participación de los representantes sindicales, y consistirá:

- En concurso de méritos en los grupos profesionales debidamente justificado. Así como para cubrir las plazas del mismo grupo.
- Concurso-oposición.

Asimismo, en relación al cuadro de grupos de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los diferentes artículos del EBEP, y disposiciones adicionales y transitorias así como el artículo 1 de este Acuerdo.

**Artículo 32. Ingreso**

Este Ayuntamiento formulará su Oferta de Empleo Público ajustándose a los criterios fijados en la normativa vigente en cada momento. La selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública a través de los sistemas de concurso, oposición, o concurso-oposición, en los que se garantizará en todo caso los principios constitucionales de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

En ningún caso se podrá utilizar el sistema de contratación laboral temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo estables, por lo que la Corporación solo podrá recurrir a la contratación temporal en casos extraordinarios e imprevisibles y por motivos de vacaciones, respetando en todo momento a la legislación vigente. En todo caso la contratación se realizará en base a los principios de mérito y de capacidad, con la debida publicidad y utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

En la contratación de personal al servicio de esta Administración Local en su modalidad "por circunstancias de la producción", el límite temporal, incluido sus prórrogas, de 6 meses, podrá ser aumentado igualmente en cómputo total hasta los 18 meses, siempre y cuando tales circunstancias lo requieran y quede suficientemente motivado.

Los puestos de trabajo que queden vacantes serán cubiertos por los trabajadores de igual categoría que lo soliciten. Si existiese más de una petición se resolverá por antigüedad.

**Artículo 33. Traslados internos de personal y provisión de puestos de trabajo**

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico que en las normas que regulan las relaciones laborales de cada colectivo se establecen, se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente sin perjuicio de su respectiva negocia-

ción con la representación de los/as trabajadores/as y sindicatos.

Asimismo se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 1 de este documento.

En los supuestos de vacante, si perjuicio de la contratación de personal con carácter temporal o interino, mientras el proceso de provisión de puestos de trabajo y selección de personal, se llevará un proceso selectivo entre el personal interesado y que reúna las condiciones de titulación, capacitación profesional y que durarán hasta que el puesto se cubra y, en todo caso, dicho plazo no podrá ser superior a 6 meses. Estos procesos serán objetivo de negociación con la representación sindical.

Cuando el puesto de trabajo para el cual se nombra en Comisión de Servicios tenga fijadas retribuciones básicas y complementarias superiores al puesto de trabajo del que es titular, se percibirán las del nuevo puesto desde el primer día en que se nombra para el mismo.

En todo caso, en el supuesto de quedar desierta la convocatoria de dicho puesto de trabajo se incluirá en la siguiente convocatoria para cubrir al puesto mediante promoción interna.

#### **Artículo 34. Conocimiento de contratación**

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral a remitir copia de la misma a los representantes sindicales del personal.

Se establece un periodo de prueba de quince días, para el personal equivalente al grupo E (personal no cualificado); de un mes para el personal contratado equivalente a los grupos C y D, y de tres meses para el personal contratado equivalente a los grupos A y B.

Cuando exista la necesidad de realizar una contratación para un puesto de trabajo determinado el cual se viniera realizando o estuviere ocupado de forma previa por un trabajador o trabajadora con contrato a tiempo parcial y adscrito al mismo departamento o plantilla, con anterioridad a emitir la oferta del mismo al organismo público correspondiente (SAE), se ofertará el mismo en modalidad de tiempo completo al empleado o empleada que lo viniera ocupando.

#### **Artículo 35. Carrera profesional y promoción interna**

En lo concerniente a la carrera profesional y promoción interna se estará siempre a lo dispuesto en el EBEP y en el artículo 1 de este Acuerdo, sin perjuicio de la negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todo su personal a través de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición o concurso, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Suponiendo la posibilidad para el personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto. El Ayuntamiento reservará la totalidad de las plazas a promoción interna, cuando exista la posibilidad de cubrir las plazas por personal que se encuentre en activo.

2. En cuanto a los requisitos para participar en la promoción interna, se requerirá estar en situación de activo, contando con una antigüedad mínima de dos años, y estando en posesión de la titulación exigible, salvo en el supuesto establecido para el ascenso del Grupo D al C.

3. Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo

de que se trate.

4. Promoción interna del Grupo D al C, el acceso a cuerpos o escalas del grupo C se llevarán a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas de Grupo D, y se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición o concurso, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad. A estos efectos se requerirá la titulación exigible para el Grupo C, o una antigüedad de 10 años en un cuerpo o escala del Grupo D, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

5. En las respectivas convocatorias se reservará como mínimo el 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción. En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicará sobre el número par posterior. Las vacantes que no se cubran en promoción interna, se incorporarán al turno de oferta libre. En caso de existir una sola plaza se efectuará obligatoriamente concurso interno para cubrirlo.

#### **Artículo 36. Formación profesional y reconversión de puestos de trabajo**

El Ayuntamiento de Doña Mencía estará obligado a la formación de sus empleados/as públicos/as mediante los diferentes planes de formación (Mancomunidad, Diputación, sindicatos y otros organismos oficiales donde se impartan materias, conocimientos y habilidades relacionadas o requeridas al puesto de trabajo ocupado) al objeto de un mayor desarrollo profesional, la creación de expectativas de promoción, ascensos y la adaptación al Ayuntamiento.

El personal que acuda a cursos de formación impartidos fuera del término municipal tendrán derecho independientemente a las dietas y gastos de desplazamientos que pudieran producirse, en aquellos casos en que el Ayuntamiento sea quien promueva la asistencia o que, sin ser así, se considere que redundará en beneficio del servicio.

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/as empleados/as a quienes les afecte, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Los trabajadores y trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

El Ayuntamiento incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, cuya cuantía no será inferior 1.000 euros, consignándose en el presupuesto municipal siguiente al de la aprobación de este Acuerdo Marco.

### Capítulo V

#### Situaciones laborales

#### **Artículo 37. Servicio activo**

Se encuentran en situación de servicio activo todos/as los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento, en régimen laboral y funcional, que ocupen su puesto y presten servicios con normalidad.

#### **Artículo 38. Servicios especiales**

El personal pasará a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sea autorizado para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquiera la condición de funcionario/a al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sea nombrado/a miembros del gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas o altos cargos de los mismos que no deben ser provistos necesariamente por personal funcionario.

d) Cuando sea elegido/a por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las cámaras.

e) Cuando sea adscrito/a a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando acceda a la condición de miembro de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciba dichas retribuciones, podrá optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las comunidades autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de sus asambleas legislativas.

g) Cuando desempeñe cargo electivo retribuido y de dedicación exclusiva en las corporaciones locales; cuando desempeñe cargo electivo no retribuido podrá optar por permanecer en la situación de servicio activo.

h) Cuando preste servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministerios o Secretarías de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su administración de origen.

i) Cuando sea nombrado/a para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para desempeñar puestos de trabajo en la Administración Pública.

Asimismo se estará en lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 1 de este documento.

#### **Artículo 39. Excedencia voluntaria**

a) Procede declarar en situación de excedencia voluntaria al personal del Ayuntamiento cuando se encuentre en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la compatibilidad, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

b) El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de veinte meses computados desde la fecha del comienzo de la aludida excedencia. Cuando el padre y la madre estén al servicio de este Ayuntamiento solo uno/a de ellos podrá ejercitar este derecho. Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal del Ayuntamiento cuando lo solicite por interés particular, o por enfermedad grave de ascendientes o descendientes, con reserva del puesto de trabajo.

En ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos años. La situación prevista en este apartado no podrá declararse hasta haber completado tres años de servicio efectivo desde que se accedió al cuerpo o escala o desde el ingreso.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior todo el personal con más de dos años de servicio, podrá solicitar excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el plazo de uno a seis meses, prorrogables por tres más, sin que el

tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto.

La prórroga debe de ser solicitada con un mes de antelación, entendiéndose que renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de cumplimiento, que debe ser avisada al/a la trabajador/a, con quince días de antelación, pudiendo en este caso con plazo previo de quince días de antelación solicitar su incorporación, antes de haber cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

Asimismo se estará en lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 1 de este documento.

#### **Artículo 40. Segunda actividad**

La segunda actividad es un cambio de la situación funcional de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento. A estos efectos se distinguirán las "situaciones especiales": En situaciones especiales, previo informe de Secretaría, los/as trabajadores/as que por edad o salud tengan disminuida su capacidad para el normal desarrollo de su trabajo, lo cual deberá certificar el Tribunal Médico Oficial correspondiente, serán destinados/as a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio al que estén adscritos/as; todo ello sin detrimento de los derechos económicos que estuviese percibiendo. En todo caso, esta medida será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as municipales que cumplidos los 60 años de edad, o llevando 30 años de servicio, voluntariamente se quieran acoger a ella. A los funcionarios del Cuerpo de la Policía Local les será de aplicación lo previsto en los artículos 28, 29, 30, 31 y 32 de la Sección 2 del Capítulo II de 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.

El Ayuntamiento estudiará la plaza o plazas de su plantilla de personal que podrán ser ocupadas por trabajadores/as en situación de segunda actividad.

### Capítulo VI

#### Mejoras sociales

#### **Artículo 41. Ropa de trabajo**

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. Los/as Representantes Sindicales participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador/a será entregada a en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre natural.

Por lo que respecta al personal contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular.

Ello, en los supuestos de que la contratación superase los seis meses.

#### **Artículo 42. Indemnización**

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente laboral o de invalidez permanente total o absoluta, también producida por accidente laboral, garantizará a las personas herederas legítimas

del/ de la trabajador/a o a éste/a, en su caso, una indemnización conforme a la póliza suscrita en vigor.

En caso de muerte de un/a trabajador/a en activo, el Ayuntamiento abonará a sus familiares el mismo importe de una mensualidad entendiéndose por tal el sueldo-salario más la antigüedad-trienios en concepto de ayuda familiar.

Cuando el fallecimiento se produzca por motivos laborales y fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará al/a la cónyuge superviviente, o a sus herederos/as, los gastos del traslado del cadáver, hasta un máximo de 800 €.

#### **Artículo 43. Seguro de responsabilidad civil**

A fin de garantizar de forma directa la cobertura de la responsabilidad civil del personal por hechos relacionados con el ejercicio de su trabajo en esta administración, el Ayuntamiento suscribirá pólizas específicas de responsabilidad civil a favor de sus trabajadores/as que den cobertura directa a favor de los/as mismos/as a la citada contingencia.

#### **Artículo 44. Asistencia al consultorio**

Cuando por razones de enfermedad o consulta médica de la persona empleada, hijos/as menores a cargo, cónyuge o familiares dependientes, se precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad en horas coincidentes con su jornada de trabajo, se dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, exigiéndose en todo caso por el Ayuntamiento la oportuna justificación donde se refleje la hora de entrada y salida a la consulta médica.

#### **Artículo 45. Anticipo de pensión**

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando al cónyuge o a los/as hijos/as menores, si los/as hubiere y solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a las personas beneficiarias que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 80 % del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador o trabajadora, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los/as beneficiarios/as vayan a percibir de la Seguridad Social. Esta misma circunstancia será de aplicación también a las personas empleadas afectadas por el presente acuerdo, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta del premio de jubilación, si lo hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los/as beneficiarios/as, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse por escrito a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

#### **Artículo 46. Sanciones gubernativas o judiciales**

Aquel personal 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, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en la Sección, Servicio, Departamento o Centro de Trabajo en que se encuentra adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de las retribuciones que le correspondan.

#### **Artículo 47. Prestaciones médico-farmacéuticas**

El Ayuntamiento concederá anualmente prestaciones médico-farmacéuticas, para lo cual creará una bolsa de 4.000 euros anuales revisables según el IPC anual y para cuya distribución se aplicarán los siguientes criterios:

1. Será beneficiario de estas prestaciones el personal fijo de

plantilla tanto funcionario como laboral, el personal contratado que lleve más de 6 meses desde su contratación, así como los cónyuges e hijos/as de dicho personal, siempre que estos/as últimos/as no realicen actividad retribuida alguna ni se encuentren en situación de alta o asimilada al alta en ninguno de los Regímenes de la Seguridad Social. Cuando se hubiera alcanzado la edad general para comenzar a trabajar, coincidiendo con la mayoría de edad a los 18 años y ostentando plena capacidad para firmar un contrato de trabajo, deberán acreditarse tales extremos mediante certificado de los organismos competentes, los cuales deberán adjuntarse a las facturas. En todo caso se presumirán tales requisitos y no será necesario acreditarlos respecto de los/as hijos/as menores de 18 años.

2. Con carácter general, se excluyen de tales prestaciones las consultas médicas de carácter privado cuya especialidad se encuentre en el catálogo de prestaciones sanitarias del Sistema Sanitario Público. No obstante, en los supuestos de tratamientos de fisioterapia, cuando estos se acrediten mediante informe de facultativo en el que se prescriba el mismo, podrán incluirse hasta un máximo de 6 sesiones anuales.

3. Igualmente se excluyen los productos de parafarmacia, entendiéndose como tales a efectos del presente, todos aquellos que no siendo medicamentos, son consumidos, aplicados o utilizados para contribuir al cuidado de la salud de las personas (v.gr.: dermofarmacia, cosméticos, material de cura, productos de ortopedia, test de autodiagnóstico, etc.).

4. Se incluyen los medicamentos integrantes de los tratamientos médico-quirúrgicos siempre que los mismos se acrediten mediante el correspondiente informe oficial emitido por personal facultativo, en el cual se prescriba y especifique la necesidad del mismo.

Quedan incluidas de forma expresa las facturas correspondientes a aquellas intervenciones quirúrgicas que no sean asumidas por el Sistema Público Sanitario, estrictamente relacionadas con el puesto de trabajo.

5. Las prestaciones consignadas se solicitarán al final del ejercicio, y tendrán preferencia los/as trabajadores/as sobre sus familiares.

6. En ningún supuesto se aceptarán, y por tanto no serán tenidas en cuenta, las solicitudes presentadas fuera del plazo que para ello establezca la Corporación.

7. En la determinación de las ayudas que correspondan por este concepto únicamente se tendrá en cuenta la fecha de prestación del servicio o compra realizada.

8. Cada unidad familiar no podrá percibir anualmente más de 300 euros del crédito consignado.

9. Si el importe total de las facturas presentadas en el mismo ejercicio fuera superior al importe existente en ese ejercicio (4.000 euros) se repartirá proporcionalmente entre todos/as los beneficiarios/as.

10. Si finalizado un ejercicio no se agotase el importe inicial de 4.000 euros establecidos en el encabezamiento, la cuantía que no se adjudicase se incorporará al ejercicio siguiente.

11. Las solicitudes de tales prestaciones contendrán en su reverso, además de los beneficiarios de las mismas, un listado de todas aquellas que darán derecho a su abono.

12. Aquellos productos y prestaciones procedentes, acreditadas, y prescritas únicamente mediante receta médica en formulario oficial del Sistema Nacional de Salud, las cuales deberán adjuntarse inexorablemente y cuya omisión conllevará su exclusión, tan solo computarán en aquel importe que exceda lo cubierto por tal sistema.

13. Se excluyen de dichas prestaciones las cuotas pertenecientes a seguros privados de salud que tuvieren suscritos el personal empleado y demás personas beneficiarias.

En concreto, se incluirán los siguientes productos y prestaciones: dentadura completa, dentadura parcial de una mandíbula, gafas, cristales y/o moldura (correctoras de visión), empastes (hasta un máximo de 3 anuales), gafas bifocales y lentillas, plantillas ortopédicas, audífonos y aparatos de fonación, zapatos ortopédicos (a excepción de pies planos), y las vacunas que no se encuentren en el calendario vacunal para los menores de 14 años y que no se administran de forma gratuita.

El Ayuntamiento se reserva el derecho de comprobar los datos recogidos en la documentación aportada por la persona solicitante. Igualmente, en caso de cualquier duda en cuanto a la interpretación y aplicación del presente precepto, primará el criterio, en base a la sana crítica, que disponga el personal que haya de proceder a su reparto.

#### **Artículo 48. Otras mejoras sociales**

El Ayuntamiento, facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional.

En cuanto a las mejoras, en concreto, se aprueban las siguientes:

1. Anticipos reintegrables.
2. Ayudas de estudios.

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

Podrán concederse por decreto de la Alcaldía y previo informe del Negociado de Personal, Tesorería e Intervención, anticipos al personal fijo de plantilla, tanto funcionario como laboral, consistentes en una o dos pagas o mensualidades, para atender urgentes necesidades de su vida.

Para disfrutar el anticipo será preciso que la persona empleada otorgue un compromiso en el cual ha de obligarse a reintegrarlo en 18 mensualidades cuando se trate de una paga, o en treinta y seis si se trata de dos. El reintegro se realizará mediante descuento en nómina y como máximo por el tiempo que reste de servicios a quien lo solicita.

#### **Artículo 50. Ayudas de estudios**

Se creará un fondo de 2.000 euros anuales, que se revisará anualmente con arreglo al IPC del Instituto Nacional de Estadística, destinado a sufragar gastos justificados por realización de estudios en centros docentes oficiales, exclusivamente del personal del Ayuntamiento al que sea aplicable el presente Acuerdo. No obstante, se estudiarán las peticiones formuladas por el personal con anterioridad a su celebración o realización.

El Ayuntamiento concederá estas ayudas de estudios al personal recogido en el presente Acuerdo y que se encuentre en situación de activo, independientemente de su categoría profesional.

En cuanto a las bases por las que se regirán las ayudas de estudios, se priorizará aquellos que guarden relación con el puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento frente a los estudios que no la tengan.

Esta ayuda será de un 40% de matrícula en universidad y 150 euros para material. Para estudios de grado y bachiller 200 euros, a fin de fomentar las mismas entre el personal de este Ayuntamiento.

Estas prestaciones se solicitarán al inicio del correspondiente curso académico. La solicitud, dirigida a la Alcaldía, deberá ir acompañada de certificado expedido por la Secretaría del Centro Escolar respectivo, en el que se hará constar los estudios y curso en que está matriculado el/la solicitante por el correspondiente año académico. La Corporación se reserva el derecho de com-

probar los datos recogidos en la documentación aportada.

#### **Artículo 51. Reconocimiento por años de vinculación y otras ayudas**

Se entiende por reconocimiento por años de vinculación aquellos que priman la vinculación a la Empresa mediante el abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas reguladoras, el Ayuntamiento abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 150,00 euros, a cada funcionario/a o trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Corporación, sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Se establece además una ayuda por hijos/as y cónyuge discapacitados/as (con una minusvalía mínima de 33%), por cada hijo/a y cónyuge discapacitado/a, cuya situación sea acreditada por informe médico. La cantidad a abonar por el Ayuntamiento anualmente será de 250,00 euros.

Estas cantidades se abonarán mediante la presentación del Libro de Familia.

#### **Artículo 52. Reinserción laboral**

Mediante acuerdo en Mesa General de Negociación, previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio de Prevención, el Ayuntamiento destinará al personal que por edad u otras razones tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales a trabajos para los que, teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas. La Mesa General de Negociación establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que pueda ser provisto por este personal. Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto, salvo que la discapacidad tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional. El personal afectado por estas circunstancias tendrá preferencia sobre las demás personas beneficiarias de la reinserción laboral. Será respetada la retribución básica, trienios y complemento de destino del puesto anterior.

Para alcanzar esta situación tendrán preferencia quienes reciban subsidio o pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional en vigor.

### Capítulo VII

#### Derechos sindicales

#### **Artículo 53. Representación legal**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de empleados y empleadas del Ayuntamiento de Doña Mencía corresponde a los órganos electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

#### **Artículo 54. De las Secciones Sindicales**

El Ayuntamiento de Doña Mencía, reconoce el derecho de sus empleados y empleadas a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Ayuntamiento de Doña Mencía deberá procederse 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 Municipal el acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de quienes integran su máximo órgano de dirección.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Empresa fotocopia de los Es-

tatutos de la correspondiente organización sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de la misma, con expresión de quienes integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de organizaciones sindicales que requieran de la Corporación Municipal 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 fórmulas 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 de los sindicatos más representativos y de los que hayan obtenido el 10% de los votos para la elección del Comité de Empresa, Junta de Personal, estarán representadas por un/a delegado/a sindical, elegido/a por y entre sus afiliados/as, quien actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento de Doña Mencía.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados/as, previa solicitud de los/as interesados/as la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole al Ayuntamiento efectuar con carácter mensual 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 una persona representante de las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento de Doña Mencía, con las competencias que ellos mismos regulen.

5. Será función fundamental de las Secciones Sindicales la negociación de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Doña Mencía, 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.

#### **Artículo 55. Representación de los trabajadores y trabajadoras**

A los efectos del presente Convenio, la expresión «representante de los trabajadores y trabajadoras» comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados/as o elegidos/as por los sindicatos o por el personal afiliado a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento de Doña Mencía.

b) De representantes electos/as, es decir, representantes libremente elegidos/as por el conjunto del personal de la Entidad, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### **Artículo 56. Garantías sindicales**

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a la que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación Municipal, todo ello sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada, que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el nor-

mal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido/a ni sancionado/a ni discriminado/a 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/a de su puesto habitual de trabajo por razones de la 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 que represente, siempre que por parte de la Corporación Municipal se alegue que el traslado está motivado, por razones del servicio.

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo con respecto de los empleados y empleadas, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad geográfica o funcional.

f) Disponer de un crédito mensual de 20 horas retribuidas.

#### **Artículo 57. Horas sindicales**

1. Los/as representantes de trabajadores y trabajadoras que tienen la garantía y el derecho al crédito de 20 horas mensuales retribuidas son:

- Miembros electos/as del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

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 de la Corporación, mediante escrito dirigido a la Presidencia. En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación se efectuará verbalmente al/a la inmediato/a superior jerárquico/a, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales de quienes pertenezcan a un mismo sindicato se pueden acumular en uno/a o varios/as de sus componentes, con independencia del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos/as.

c) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas les serán sumadas y acumuladas.

d) La distribución del total de horas correspondientes a representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida a la Corporación Municipal, será realizada por el/la Delegado/a Sindical a que se refiere el artículo 51.2 del Sindicato al que pertenezca.

e) No mermar las retribuciones de cualquier representante por los días en que se encuentre con horas sindicales, que tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

f) 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 periodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

#### **Artículo 58. Funciones**

Las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 se-

guridad y salud y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia del Ayuntamiento de Doña Mencía.

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 Ayuntamiento de Doña Mencía en beneficio del conjunto de sus empleados/as o de sus familiares.

4. Colaborar con el Ayuntamiento de Doña Mencía en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

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

6. Notificar al Ayuntamiento de Doña Mencía cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

#### **Artículo 59. Competencias**

Es competencia de la representación laboral la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados/as del Ayuntamiento de Doña Mencía.

Los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 al régimen de prestación de los servicios.

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

#### **Artículo 60. Derecho de reunión**

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Doña Mencía podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados/as para convocar reuniones quienes tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad del personal.

Corresponde a la Presidencia 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 por los/as representantes definidos/as anteriormente.

b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Aportar los datos de quienes firmen de la petición que acrediten que están legitimados/as para convocar la reunión.

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

En cualquier caso, la celebración de una reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

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

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

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

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

2. Que, cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial, y

3. Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargos que ostenten.

#### **Artículo 61. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral**

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del personal para ejercer libremente el derecho de huelga, así como por el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan el día uno de enero de cada año, más una persona del grupo administrativo para el registro de documentación.

#### **Artículo 62. Disposiciones generales**

El Ayuntamiento de Doña Mencía facilitará a los/as representantes del personal los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

a) Tablones de Anuncios independientes para cada Comité de Empresa y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada o salida de los centros de trabajo y tajos de obra.

b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidos por el Ayuntamiento de Doña Mencía.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo serán en todo momento, sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de quienes representen al personal a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o sus familiares, participación que se realizará por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que ostenten en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo Marco.

#### **Artículo 63. Notificación de acuerdos de los órganos corporativos**

El Ayuntamiento de Doña Mencía queda obligado a notificar por escrito a los/as representantes del personal aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten a quienes representan.

#### Capítulo VIII

#### Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### **Artículo 64. Deberes en materia de Seguridad y Salud**

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia y de 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.

#### **Artículo 65. Comité de Seguridad y Salud**

De conformidad con lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud



como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

#### **Artículo 66. Composición del Comité de Seguridad y Salud**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/95, el Comité de Seguridad y Salud estará integrado de la siguiente forma:

- a) Tres integrantes elegidos/as por el Pleno de la Corporación.
- b) Tres integrantes en representación de los trabajadores y trabajadoras, elegidos/as por las Secciones Sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que se ostente en el conjunto de Comité de Empresa y Junta de Personal.
- c) Un/a empleado/a del Área de Personal, designado por el Ayuntamiento, que realizará las funciones de Secretario/a con voz y sin voto.

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 quienes compongan el Comité de Seguridad y Salud será comunicada a la Inspección de Trabajo dentro de los 5 días siguientes al de su constitución. En igual caso, se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, participarán con voz pero sin voto, los/as delegados/as sindicales y la persona responsable técnica de seguridad en el Ayuntamiento. Igualmente, y en las mismas condiciones, podrá participar personal de la Entidad que cuente con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personal técnico en prevención ajeno al Ayuntamiento, siempre que lo solicite alguna de las partes representadas en el Comité.

#### **Artículo 67. Funciones del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualesquiera otras establecidas por las disposiciones de general aplicación.

#### **Artículo 68. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud**

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

- a) Reuniones ordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, previa convocatoria, efectuada por la persona que ostente la Presidencia. 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 alguna 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 persona que desempeñe la Presidencia de la Corporación.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### **Artículo 69. Derechos, obligaciones y responsabilidades de la empresa y los trabajadores**

Los derechos, obligaciones y responsabilidades de la Empresa y del personal, en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia y riesgos graves e inminentes se regirá por lo dispuesto en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 70. Vigilancia de la salud**

El personal comprendido en el presente Acuerdo tendrá derecho a que se les realice las pruebas médicas anualmente, para ello el Ayuntamiento deberá tener contratado este servicio con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la correcta vigilancia de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos determinados en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

Asimismo a las trabajadoras que lo deseen se les facilitará revisión ginecológica y mamografía, mediante la oportuna concertación con el correspondiente servicio.

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

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa debe garantizar que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario.

El costo de las medidas relativas a la formación del personal en materia de Seguridad y Salud no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

### Capítulo IX

#### Garantías complementarias

#### **Artículo 72. Acuerdos de los órganos corporativos**

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores y trabajadoras aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

#### **Artículo 73. Garantías de afiliación**

La Empresa vendrá obligada a entregar al trabajador o trabajadora, en el plazo máximo de 20 días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

#### **Artículo 74. Difusión del Convenio**

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todo su personal conozca el presente Acuerdo Marco.

#### **Artículo 75. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación de este Acuerdo Marco se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por integrantes de la parte social y de la Corporación.

La composición de la parte social será por las secciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco, y será nombrada por ellas de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el conjunto de Comités de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto las personas asesoras que cada sección sindical o la Corporación estimen oportunos.

Corresponde la Presidencia al Ayuntamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo y con carácter ordinario una vez cada semestre.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro Gene-

ral de Entrada, dirigido a la Presidencia semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

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

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

#### Capítulo X

##### Del régimen retributivo

#### **Artículo 76. Negociación y aplicación de retribuciones**

Anualmente, se constituirá la Mesa General de Negociación del personal afectado por el presente Convenio, que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de Enero de cada año natural.

La composición de esta Mesa estará determinada por el número máximo de integrantes que establece la legislación vigente.

La composición de la parte social estará determinada por las Secciones Sindicales legalmente constituidas, en proporción directa a su representatividad en los órganos electos.

#### **Artículo 77. Normas generales y comunes del régimen de retribuciones**

1. El personal del Ayuntamiento de Doña Mencía sólo será remunerado por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Acuerdo. Salvo lo dispuesto por la Ley para la participación en mesas electorales y procesos selectivos en oposiciones. No obstante la representación laboral designará un/a integrante en los tribunales no en calidad de representante.

2. En su virtud, el personal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneración distinta a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultas o por emisiones de dictámenes o informes.

3. La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cual, regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. Los empleados y empleadas que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias.

5. Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de la publicación establecida en la normativa vigente.

6. La aplicación del EBEP no podrá comportar para el personal público del Ayuntamiento de Doña Mencía, la disminución de las cuantías de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

Si el empleado o empleada no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su ingreso al servicio activo.

#### **Artículo 78. Conceptos y estructura retributiva**

Las retribuciones del personal municipal se dividen en básicas

y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios y antigüedad.
- c) Las pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones u horas extraordinarias.

3. Conceptos compensatorios. Para el personal afectado por el presente Acuerdo, tendrán el carácter de conceptos compensatorios los siguientes:

- a) Indemnización por desplazamiento.
- b) Indemnización por transporte.
- c) Indemnización por razón de servicio.
- d) Indemnización por jubilación anticipada.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se deven-guen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos de la persona empleada el día uno del mes que correspon-da, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días:

- a) En el mes de la toma de posesión del primer destino.
- b) En el reingreso al servicio activo.
- c) En el de la incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- d) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.
- e) En el de iniciación de permisos sin derecho a retribuciones.

A efectos de la asignación de los grupos de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 del Estatuto Básico Empleado Público.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de los grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento de Doña Mencía podrá establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas en el mismo, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Transitoriamente los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se integraran en los grupos de clasificación profesional previstos en el artículo 76 del citado Estatuto.

#### **Artículo 79. Sueldo o salario base**

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados y empleadas de este Ayuntamiento.

2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

A los efectos de este artículo se equiparará el personal en régimen de Derecho Laboral a lo dispuesto para funcionarios y funcionarias.

#### **Artículo 80. Trienios o antigüedad**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el cálculo de trienios, se computa el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios/as de carrera como contratados/as en régimen de derecho administrativo o laboral.

3. Cuando un empleado o empleada cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

A los efectos de este artículo se equiparará el personal en régimen de derecho administrativo o laboral contratado, con independencia de su modalidad de contratación o situación laboral, al personal funcionario y laboral fijo, percibiendo en el concepto de antigüedad las cuantías establecidas para los citados y devengándose a partir de que se adquiera la condición de laboral de manera ininterrumpida.

#### **Artículo 81. Pagas extraordinarias**

1. Serán dos al año, en los meses de junio y diciembre, por importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del salario base, antigüedad y complementos de destino, específico y productividad.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

El personal en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional. En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

En todo lo que afecta a este artículo, se atenderá a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en el momento de su aplicación.

#### **Artículo 82. Complemento de Destino**

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 158/1996, el artículo 71 del Real Decreto 364/1995 y el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1 de junio de 1998.

Grupo/Subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	22	30
A2	20	30
B	16	26
C1	14	22
C2	12	18
AP	10	14

3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a

cada nivel del puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

4. Dentro de la tabla anteriormente establecida, los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento, tienen asignados los grupos y complementos de destino que se adjuntarán como Anexo I a este Acuerdo.

#### **Artículo 83. Complemento Específico**

El complemento específico, para cada puesto de trabajo, será el que resulte de la Relación de Puestos de Trabajo y Valoración de Puestos de Trabajo, actualmente en negociación, documento que en su momento se adjuntará como Anexo II a este Acuerdo.

#### **Artículo 84. Productividad**

Este complemento retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo y el especial rendimiento del trabajador.

Estará sujeto a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan periódicamente, y que se marcan en un anexo en este Acuerdo Marco.

#### **Artículo 85. Desempeño de las funciones de tesorería**

Al/la empleado/a público/a de esta Corporación que desempeñe efectivamente las funciones de Tesorería, le será asignada una retribución mensual de 250 euros, compensando así la responsabilidad que conlleva dicho puesto.

#### **Artículo 86. Desempeño de la Jefatura del Cuerpo de la Policía Local**

Al empleado público de esta Corporación y perteneciente al Cuerpo de la Policía Local de la misma que desempeñe efectivamente las funciones de Jefatura del mismo, con independencia de la escala y categoría que ostente o a la que pertenezca, le será asignada una retribución mensual de 250 euros, compensando así la responsabilidad que conlleva dicho puesto.

#### **Cláusulas Adicionales**

Primera. En caso de no concordancia entre apartados del presente texto, ésta será estudiada dentro de la Comisión Paritaria.

Segunda. El Ayuntamiento asumirá a su cargo la concertación de una póliza de seguro de accidentes del personal a su servicio que cubra tanto la muerte como la invalidez o incapacidad total como consecuencia de accidente laboral en el desempeño de su trabajo. La cantidad que se establezca en la póliza será revisable cada año en relación con el Índice de Precios al Consumo (IPC).

Asimismo asumirá la concertación de una póliza de responsabilidad civil o se subrogará en el pago de la que el trabajador tuviera suscrita en relación con el personal técnico facultativo a quien corresponda la dirección de aquellas obras o servicios en que sea preceptiva su intervención.

Tercera. El presente Acuerdo deberá ser aprobado por el Pleno de la Corporación y deberá ser enviado al BOP de Córdoba para la publicación íntegra de su texto y depósito ante la Autoridad Laboral competente.

Cuarta. En un plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, se constituirá la Comisión Paritaria regulada en el artículo 7.

Quinta. Derecho Supletorio. En todo lo no regulado por el presente Acuerdo Marco se estará a lo dispuesto 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, y demás normas actualizadoras y de desarrollo, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 30/1984, de medidas de reforma de la función pública y la normativa de desarrollo estatal y la normativa de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación en desarrollo y ejecución de la normativa estatal.

Doña Mencía a 3 de abril de 2018. Por el Ayuntamiento de Doña Mencía, Juana Baena Alcántara, Alcaldesa-Presidenta. Por la representación de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Doña Mencía, Fernando Carrillo Recio, Francisca Tapia Ortiz,

Francisco Jesús Flores López y José Miguel Capote Cubero.

Doña Mencía a 10 de abril de 2018. Firmado electrónicamente:  
La Alcaldesa-Presidenta, Juana Baena Alcántara.

---