

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Pedro Abad

Núm. 4.840/2012

Doña Magdalena Luque Canalejo, Alcaldesa del Ayuntamiento de Pedro Abad (Córdoba), hace saber:

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 7 de junio de 2012 las propuestas de la Mesa de Negociación del Personal al Servicio de esta Corporación relativas a la parte dispositiva del Acuerdo/Convenio suscrito entre esta Corporación y los Empleados públicos al servicio de la misma, se publica ésta para general conocimiento:

#### **ACUERDO/CONVENIO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEDRO ABAD Y EL PERSONAL A SU SERVICIO** **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Base Jurídica y Objeto (para Funcionarios).**

El presente Acuerdo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pedro Abad y las Organizaciones Sindicales con legitimación para negociar, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como cuantas normas se dicten en su desarrollo en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones de servicios y laborales de los funcionarios públicos de este Ayuntamiento.

El presente Acuerdo tiene asimismo como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal funcionario del Ayuntamiento, al margen del régimen jurídico de éstos.

##### **Artículo 1. Base Jurídica y Objeto (para laborales).**

El presente Convenio tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pedro Abad y las Organizaciones Sindicales con legitimación para negociar, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones laborales de los empleados laborales de este Ayuntamiento.

El presente Convenio tiene asimismo como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal laboral del Ayuntamiento, que sea contratado fijo, por interinidad o sustitución de un trabajador de la plantilla.

##### **Artículo 2.- Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Acuerdo/Convenio, regula las relaciones laborales, las condiciones sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en todos los centros, lugares de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento de Pedro Abad, considerándose como tales, los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo/convenio y cuantos, en lo sucesivo, se establezcan.

##### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente Acuerdo/Convenio afecta a todo el personal al ser-

vicio de este Ayuntamiento, ya sea:

- a) Funcionario de Carrera e interinos.
- b) Funcionario en Prácticas.
- c) Personal laboral fijo, o sustitutos de éstos.
- d) Personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.
- e) Los pensionistas, en cuantas medidas les sean de aplicación.

##### **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

El presente Acuerdo/Convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, tendrá efectos desde el primero de enero de 2012 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2013, siendo prorrogado tácitamente por años naturales si no mediará denuncia, efectuada por escrito, por alguna de las partes con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Acuerdo/Convenio, y hasta que entre en vigor el nuevo texto que lo sustituya, este articulado mantendrá su vigencia.

##### **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones y contenido del presente Acuerdo/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".

A tal efecto, tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Acuerdo/Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosas, por ley, pactos, usos o costumbres.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos, hasta tanto se determine por la Mesa General de Negociación su ineficacia por afectar de manera sustancial al contenido del mismo, y correspondiese una nueva negociación.

El criterio expuesto en el párrafo anterior, será asimismo de aplicación en el supuesto de que por la jurisdicción competente sea interpretada alguna o algunas de sus cláusulas de forma distinta a las realizadas mediante acuerdo unánime por la Comisión Mixta Paritaria.

##### **Artículo 6.- Incremento y revisión.**

La cuantía de las retribuciones y las prestaciones económico-sociales recogidas en este Acuerdo/Convenio, durante la vigencia del mismo, será la que determine para la función pública la Ley General de Presupuestos. No obstante, al objeto de mantener en las mismas el poder adquisitivo de los empleados de esta Corporación, previa negociación se podrá incorporar a éstas la diferencia del porcentaje de incremento no reflejado en Ley.

##### **Artículo 7.- Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo/Convenio se estará al contenido de los acuerdos que adopten los representantes de los trabajadores, y los sindicatos más representativos a nivel nacional, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que, por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o así se prohíba expresamente.

En idéntico contexto, en todo lo no recogido en el presente Acuerdo/Convenio, se aplicarán las condiciones más beneficio-

sas que resulten de la aplicación prevista en la legislación estatal o autonómica.

Los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos mas representativos y las asociaciones y/o federaciones de entes locales con legitimación para negociar, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras.

#### **Artículo 8. - Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Acuerdo/Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por un representante por cada una de las secciones sindicales firmantes del acuerdo/convenio y un representante por parte de la Corporación.

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

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

- 1.- Vigilancia del fiel cumplimiento de lo pactado.
- 2.- Interpretación del Acuerdo/Convenio.
- 3.- Arbitraje, no vinculante, de los problemas originados en su aplicación.
- 4.- La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Acuerdo/Convenio.

5.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado.

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

Corresponde la Presidencia de esta Comisión a la Alcaldía o persona en quien delegue.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria por parte del Presidente, con carácter ordinario cada vez que existan asuntos que tratar, sin perjuicio de que se celebre sesión extraordinaria a petición de cualquiera de las partes, convocatorias que deberán acompañarse del correspondiente Orden del Día.

Hasta tres días antes de cada reunión, los Sindicatos o la Corporación, podrán solicitar la inclusión en el Orden del Día de los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados, serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la 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.

Para poder adoptar acuerdos la Comisión Paritaria deberán contar con la asistencia de al menos el cincuenta por ciento de todos sus componentes.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual, derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo/Convenio, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes.

En todo caso, la aplicación y eficacia del laudo arbitral, hasta tanto se desarrolla el art. 45 del Estatuto Básico del Empleado Público, se someterá a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II - DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 9.- Incompatibilidades.**

El acceso y permanencia al servicio de este Ayuntamiento se efectuará previa acreditación de no hallarse incurso en las causas de incompatibilidad de la 53/84, de 26 de diciembre, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

### **Artículo 10.- Trabajadores minusválidos.**

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo del 5 por cien de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad (de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.1 del EBEP en relación con el art. 1.2 párrafo 3º de la L.51/2003, de 2 de diciembre) de grado igual o superior al 33 por cien, de modo que progresivamente se alcance el 5 por cien de los efectivos de la plantilla del Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentran en esta circunstancia así como aquellos otros que por aplicación del artículo 43 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un periodo hasta el día 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

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

### **Artículo 11.- Procesos de consolidación de empleo temporal en fijo.**

Sensibilizadas las partes con la problemática de la alta tasa de temporalidad en el empleo público, y avalados por la normativa desarrollada por el Gobierno de la Nación de mitigar el empleo temporal en general, y en especial en el ámbito de las Administraciones Públicas al amparo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Transitoria Cuarta sobre consolidación del empleo temporal en el ámbito de las Administraciones Públicas, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora y el crecimiento del empleo, que modifica el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, a la luz de su Disposición Adicional Decimoquinta de aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas, y del artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social sobre procesos selectivos de consolidación de empleo temporal, se acuerda efectuar un estudio que, canalizado a través de la Comisión Paritaria Mixta, permita concretar el número de puestos de trabajo susceptibles de ser incluidos en un Proceso de Consolidación de Empleo Temporal, y su posterior ejecución práctica a través de su inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo, para estar concluido en el plazo máximo de dos años.

En idéntico contexto, el Ayuntamiento de Pedro Abad se compromete a no disminuir, en términos globales, la plantilla existente en el momento de la firma del presente Acuerdo/Convenio con ocasión de las bajas que por cualquier circunstancia se produzcan, especialmente en lo que concierne a las supuestas de jubilación anticipada y jubilación parcial, en cuyos casos específicos el Ayuntamiento se compromete a realizar la contratación a tiempo parcial y correlativo contrato de relevo, en los términos y con los requisitos legalmente establecidos.

### **Artículo 12.- Acceso al puesto de trabajo.**

El Ayuntamiento formulará públicamente, con carácter anual, 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.

A estos efectos, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, se concretará la Oferta Pública de Empleo, y se determinarán los criterios en que, tanto las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción habrán de enmarcarse, debiéndose contemplar respecto de la Oferta Pública de Empleo, como mínimo los siguientes datos:

- a) Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal laboral fijo, incluidas las de nueva creación.
- b) Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal funcionario, incluidas las de nueva creación.
- c) Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal temporal con contrato superior a un año de duración. Se intentará cubrir en la medida que lo permita la estabilidad presupuestaria.
- d) Las vacantes que deban producirse por jubilación forzosa durante el ejercicio.

Concretada la Oferta Pública de Empleo, se procederá, en primera instancia, a la cobertura de las plazas incluida en la misma, a través de los correspondientes procesos de promoción interna, pudiéndose presentar a las respectivas convocatorias todo el personal del Ayuntamiento, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos para acceder a la plaza en cuestión, cuyo procedimiento de selección y la forma de concurso consistirá:

- a) En Concurso de Méritos.
- b) Concurso-Oposición.

#### **Artículo 13.- Modalidad y conocimiento de contratación o nombramiento.**

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

El Ayuntamiento de Pedro Abad queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral, a remitir copia básica de la misma a los representantes de los trabajadores.

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

El Ayuntamiento asimismo queda obligado al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/91, sobre derechos de información en materia de contratación, en especial en los siguientes puntos:

- Número de trabajadores que se ha de contratar.
- Modalidad de contratos a utilizar y el número de ellos.
- Fecha de celebración de los mismos y su duración.
- Modos de selección de personal.

En el mismo sentido, la incorporación de cualquier empleado en régimen administrativo, obliga al Ayuntamiento de Pedro Abad a remitir la oportuna notificación sobre la misma a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 14.- Clasificación profesional.**

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

Para el conjunto de empleados públicos del Ayuntamiento de Pedro Abad, les será de aplicación lo dispuesto en el art. 76 y Disposición Adicional 7ª del EBEP, clasificándose los cuerpos y

escalas del personal integrante de la Corporación Local en Grupos de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos

- Grupo A.- Dividido en dos subgrupos A1 y A2 – acceso mediante Título Universitario de GRADO (antiguos Grupos A y B – respectivamente).
- Grupo B.- Título de Técnico Superior (por desarrollar).
- Grupo C.- Dividido en dos subgrupos C1 y C2.
  - C1 – Título de Bachiller o Técnico (F.P. Grado Superior – Título de Técnico Superior) (antiguo Grupo C).
  - C2 – Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria – ESO.; F.P. Grado Medio – (Título de Técnico.) (antiguo Grupo D).
- Agrupaciones Profesionales.- Para grupos profesionales para los que no se exija alguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo reseñadas (antiguo Grupo E).

3.- Hasta tanto se generalice la implantación del nuevo sistema universitario para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios vigentes a la entrada en vigor del EBEP, integrándose transitoriamente los Grupos de Clasificación profesional según las siguientes equivalencias – Disposición Transitoria 3ª del EBEP:

- Antiguo Grupo A se corresponderá con el Grupo A subgrupo A1.
- Antiguo Grupo B se corresponderá con el Grupo A subgrupo A2.
- Antiguo Grupo C se corresponderá con el Grupo C subgrupo C1.
- Antiguo Grupo D se corresponderá con el Grupo C subgrupo C2.
- Antiguo Grupo E se corresponderá con Agrupaciones Profesionales.

#### **Artículo 15.- Periodo de prueba.**

1. El periodo de prueba, de aplicación exclusiva al personal laboral que no hubiere sido contratado como consecuencia de un proceso previo de selección, según los principios rectores a que se refiere el Artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, sólo se podrá establecer por una sola vez cuando se contrate para el mismo puesto de trabajo.

En consecuencia, la contratación de cualquier puesto de trabajo, que se viniera desempeñando bajo modalidad distinta a la de "fijo en plantilla", tendrá que superar el correspondiente periodo de prueba.

2. En las contrataciones laborales, la duración del periodo de prueba será de tres meses para los trabajadores comprendidos en los grupo de Titulados Superiores y Medios (Grupos A1, A2 y B), de un mes para los contratos comprendidos en los niveles de Personal cualificado (Grupos C1 y C2), y de quince días para los trabajadores incluidos en el nivel de Personal no cualificado (A. Profesionales).

3. Al empleado público que acceda con el carácter de fijo en plantilla, se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en cualquiera de las Administraciones Públicas.

4. El criterio de cómputo, a efectos de antigüedad, de la suma acumulada de los distintos periodos en que un empleado haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en cualquiera de las Administraciones Públicas, le será también de aplicación al personal laboral contratado por tiempo indefinido, o situación asimilada.

#### **Artículo 16.- Situaciones administrativas y laborales.**

Las situaciones en que pueden hallarse los empleados del Ayuntamiento de Pedro Abad son las siguientes:

1. Servicio activo.
2. Servicios especiales.
3. Servicio en otras Administraciones Públicas.
4. Excedencia.
5. Suspensión de funciones.

De conformidad con lo previsto en los artículos 85 y 92 de la Ley 7/2007, de 10 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las situaciones anteriores se rigen por el Título VI del indicado Estatuto Básico del Empleado Público y por las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

#### **Artículo 17.-Enfermedad o accidente.**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere", así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones.

Todo el personal fijo en plantilla que padezca algún tipo de drogodependencia y/o toxicomanía, tendrá derecho a permiso retribuido al cien por cien, durante el periodo de rehabilitación en un internado acreditado legalmente.

#### **Artículo 18.- Cese del Trabajador.**

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

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

#### **Artículo 19.- Despido o cese disciplinario del empleado.**

El despido o cese disciplinario del empleado sólo procederá cuando se imponga como sanción por las causas específicas previstas en la legislación vigente, debiéndosele comunicar al empleado, y a los Representantes de los Trabajadores, en el momento en que se incoe el expediente disciplinario que, en el supuesto de que el mismo finalizase con despido o cese, este surtirá efecto al siguiente día hábil al de su notificación.

En el supuesto de que el despido o cese se considerase como improcedente, por la autoridad competente, la readmisión del empleado será siempre a decisión de la empresa, respetando las acciones que legalmente pudiera ejercer el trabajador para salvaguardar sus derechos, computándose, a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido desde que se produjo el despido o cese hasta su readmisión.

Asimismo el Ayuntamiento procederá al abono de las retribuciones completas que el empleado haya dejado de percibir durante este período, entendiéndose estas como salario base, antigüedad / trienios, complemento de destino, complemento específico, productividad, pagas extraordinarias, y la parte proporcional correspondiente a los periodos de vacaciones a los que hubiere tenido derecho.

#### **Artículo 20.- Jubilación.**

##### **A. Jubilación Obligatoria:**

La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos empleados que voluntariamente lo deseen, y la Corporación acepte, hasta

que cumplan, como máximo, los setenta años de edad.

##### **B. Jubilación Anticipada:**

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el empleado fijo en plantilla, haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de jubilación, podrá aquel acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios.

<b>Edad</b>	<b>Premio</b>
60 años	18.750 euros
61 años	12.500 euros
62 años	6.250 euros
63 años	3.125 euros
64 años	1.575 euros

Los trabajadores podrán jubilarse al cumplir los 64 años de edad en los términos contenidos en la legislación vigente, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, a excepción de la contratación en practicas, para la formación o a tiempo parcial, En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de 1 año a tiempo completo, con la misma categoría del trabajador a quien sustituye.

##### **C. Jubilación Parcial:**

El empleado, una vez cumplidos los 60 años, siempre que reúnan las condiciones exigidas por las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la Corporación un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida entre los márgenes porcentuales mínimos y máximos legalmente establecidos en cada momento, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los Representantes de los Trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador/a en situación de desempleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento.

Asimismo, en los términos que se desarrolle por el legislador, procederá la jubilación parcial del personal sujeto a derecho administrativo, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

### **CAPÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 21.- Organización y racionalización del trabajo.**

1.- Organización: La organización técnica y práctica de trabajo corresponde al ayuntamiento con sujeción a la legislación vigente en cada momento. Se coordinará por ésta y los representantes de los trabajadores de la misma, resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

2.- Racionalización: La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de

justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir el Ayuntamiento teniendo, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) La mejor práctica del servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos de trabajo.
- c) Definición, establecimiento y adecuación de la plantilla de personal correcta.
- d) Definición, establecimiento y adecuación de la relación de puestos de trabajo, con una clasificación clara y correcta de las relaciones entre puesto y categoría.
- e) La mejora de las condiciones de prestación de los servicios y las propias de los empleados.

3.- A estos efectos la Corporación queda autorizada, conforme a la legislación vigente a establecer cuando proceda los turnos rotativos o partidos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noche en días alternos, siempre teniendo en cuenta la obligada negociación con los representantes de los trabajadores.

4.- Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual, como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador o trabajadores afectados, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplen.

5.- Durante los períodos indicados se articulará la correspondiente negociación con los representantes de los trabajadores siempre que afecten, como mínimo, a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horarios.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.
- Traslado del Centro de trabajo.
- Sistema de remuneración.

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

#### **Artículo 22.- Modificación de los sistemas de producción.**

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 15 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular

estimen oportuno.

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

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

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta a la del Centro de Trabajo, del Ayuntamiento de Pedro Abad abonará también los gastos del desplazamiento, manutención y alojamiento legalmente establecidos.

#### **Artículo 23.- Formación Profesional y Reconversión de Puesto de Trabajo.**

El Ayuntamiento proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores, habilitando con los Representantes de los Trabajadores, aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

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

#### **Artículo 24.- Traslados internos de personal y provisión de puestos de trabajo.**

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico que se regule para cada colectivo de empleados, se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

#### **Artículo 25.- Comisión de Servicio y Trabajos de Distinta Categoría.**

1.- En el supuesto de que un puesto de trabajo se encuentre en situación de vacante, sin perjuicio de la contratación de personal, con carácter temporal o interino, mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo y selección de personal, y solo en el caso de urgente e inaplazable necesidad, se podrán realizar nombramientos en Comisión de Servicio, conforme al artículo 64 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que podrán recaer en funcionarios propios de esta Corporación o de otras Administraciones Públicas, y que durarán hasta que el puesto se cubra definitivamente y, en todo caso, durante un plazo máximo de seis meses, dando conocimiento de estos nombramientos a los Representantes de los Trabajadores,

Se podrá nombrar a un funcionario en Comisión de Servicios para puestos de trabajo de igual o superior grupo o nivel al que tenga asignado dicho funcionario, nunca inferior, y siempre que el funcionario reúna los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda, respetándose en todo caso su categoría laboral y su especialización profesional.

2.- Siempre que el personal al servicio del Ayuntamiento tuviese que desempeñar, con carácter excepcional y por necesidades del servicio, funciones de distinta categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito, tanto al trabajador

afectado, como a los representantes de los trabajadores, al menos con cinco días de antelación a aquel en que empieza a desempeñarse estos trabajos, salvo que por motivos de urgencia no fuera posible la comunicación previa.

La provisión para el desempeño de funciones de superior categoría estará siempre supeditada a la previa convocatoria de un proceso selectivo en el que los aspirantes, bajo los principios de igualdad, capacidad y mérito, como mínimo habrán de disponer de la titulación exigida para el puesto de trabajo de que se trate, así como reunir los demás requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para su desempeño.

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, especialmente en todo lo referente a la consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua, sin que en ningún momento sufran merma las retribuciones por el desempeño de estas funciones.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán sus retribuciones básicas más las complementarias del puesto a cubrir.

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

3.- En el supuesto de que esta situación persista a lo largo de más de 6 meses, siempre que no se trate de una cobertura temporal por motivo del derecho a reserva del puesto de trabajo, vacaciones, baja maternal, enfermedad, accidente o permiso reglamentario, previa negociación con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, se procederá a normalizar esta situación mediante las modificaciones oportunas en la plantilla que se aprueba anualmente, transformándose o creándose el puesto de trabajo de que se trate, e incluyéndose en la Oferta de Empleo Público más inmediata, para posteriormente llevar a cabo la cobertura del puesto de trabajo en propiedad, mediante un proceso selectivo, a través de la promoción interna.

Todos aquellos empleados, que realicen funciones de superior categoría profesional a la que tuvieran reconocida, por un período 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 al trabajador, 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.

4.- El Ayuntamiento estará obligado a presentar anualmente y durante la vigencia del presente Acuerdo/Convenio 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.

#### **Artículo 26.- Jornada Laboral.**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en treinta y cinco horas semanales, con un cómputo anual de mil cuatrocientas setenta horas laborales efectivas al año, (una vez descontados los días de vacaciones, asuntos propios, días de feria, navidad y semana santa) según calendario anual a elaborar

entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación.

Durante la jornada laboral diaria, cuando se superen cinco horas ininterrumpidas de trabajo, se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido para desayunar, considerándose éste tiempo efectivo de trabajo.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto, de cada año, la jornada se reducirá en treinta minutos sobre la fijada. Siendo el horario de 8:00 a 14:00 horas para el personal de oficina y de 7:00 a 13:00 horas para los que están fuera.

#### **Artículo 27.- Horario de Trabajo.**

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo/Convenio, realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisara realizar cualquier modificación de horario se siga la vía de negociación con los representantes de los trabajadores respetando la legislación vigente en la materia.

#### **Artículo 28.- Sábados, Domingos y Festivos.**

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar una jornada o parte de ella, durante estos días, podrá optar entre un descanso de un día y medio o proporción o bien percibir su retribución con el 150% de recargo proporcional al tiempo de prestación del servicio. Se exceptúa el Cuerpo de la Policía Local que se regirá por anexo a este convenio.

### **CAPÍTULO IV - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

#### **Artículo 29.- Permisos y licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

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

a) Por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, en los casos despenalizados por la Ley, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días hábiles si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador. En el supuesto de adopción internacional, cuando requiera un viaje, 15 días, estos días formarán un bloque continuo y sumado con los días de descanso que le puedan corresponder.

b) Por el fallecimiento de ascendientes (por consanguinidad o afinidad) descendientes, cónyuge y hermanos, 3 días; si el fallecimiento se produce fuera de la localidad, 4 días. En caso de hermanos políticos consanguíneos colaterales del tercero y cuarto grado, (tíos y primos carnales), 2 días. De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, vencidos los días citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentado, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

c) Por enfermedad o accidente grave u hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el productor, de 2 a 7 días, según los casos, debidamente justificados. Caso de no convivencia con los parientes reseñados, 2 días. Por intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización domiciliaria de 2 a 7 días, según prescripción hospitalaria o facultativa.

d) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiere más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

e) Quienes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado di-

recto 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, de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó un 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

f) En los supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido, por paternidad, que tendrá una duración de quince días, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el apartado a), y en los artículos 31 y 32.

g) En los casos previstos en el apartado a), y en los artículos 31 y 32 el tiempo transcurrido desde el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso.

Asimismo, todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados.

#### **Artículo 30.- Permisos por Parto.**

El permiso por parto tendrá una duración de 114 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y , por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor, podrá hacer uso de la totalidad , en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 114 días o de los que correspondan en casos de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en el curso de formación que convoque la Administración.

#### **Artículo 31.- Adopción o acogimiento.**

Produciéndose una suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo para el personal sujeto a derecho laboral, así como permiso por lo que al personal sujeto a derecho administrativo se refiere, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el personal dispondrá de una "suspensión" o "permiso" que tendrá una duración de 114 días ininterrumpidos, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, computable a los efectos de antigüedad y correspondiéndoles percibir el 100 % de las retribuciones.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 114 días o de los que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, de un permiso retribuido de hasta dos meses de duración.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en el mismo, 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.

#### **Artículo 32.- Lactancia.**

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de dieciocho meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Así mismo tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que puede disfrutar con interrupción de la jornada, referenciadas en el párrafo anterior. Pudiendo elegir entre interrumpir o reducir su jornada laboral en dos horas.

Este permiso, que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia o cuidado de hijo por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, acumulable al periodo de vacaciones anuales, siempre que no las hubiere disfrutado con anterioridad.

Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá plantearse antes de la conclusión del permiso por maternidad.

En el caso de que algún empleado no pudiera hacer uso de lo

expuesto en los párrafos anteriores, y con el fin de garantizar este derecho, por la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores se arbitrarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo expuesto en el presente artículo.

Aquellos empleados que tengan a su cuidado y cargo ascendientes o descendientes menores de 14 años, podrán disfrutar de los mismos derechos fijados para las trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, previa acreditación de la necesidad de los cuidados.

En lo no establecido en el presente Acuerdo/Convenio, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

## **CAPÍTULO V - VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

### **Artículo 33.- Vacaciones.**

1.- Antes del 20 de Mayo de cada año, se confeccionará, previa consulta a los representantes sindicales, el Plan Anual de Vacaciones, que deberá estar finalizado antes del 1º de junio.

2.- El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa, considerándose el sábado o día de descanso semanal, inhábil a estos efectos y en relación con cualquier tipo de permiso o licencia retribuida, a disfrutar preferentemente en época estival (ver apartado 9 de este art.).

No obstante ello, en el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se especifican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

3.- El trabajador de nuevo ingreso, disfrutará dentro del año del nombramiento o contratación, de 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, si este ha de producirse dentro del año, en la parte de las vacaciones correspondientes a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4.- Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de Enero siguiente, preferentemente de forma continuada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

5.- Las vacaciones serán concedidas atendiendo a las preferencias del trabajador y de acuerdo con las necesidades del servicio, en cuanto a la época de su disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia o servicio. Caso de no existir este acuerdo, se procederá por sorteo. No obstante, aquellos trabajadores que, teniéndolas solicitadas, por necesidades del servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este período estival, se le garantizarán otros siete días más fuera de este período.

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

7.- En aquellos casos en que el personal del Ayuntamiento, durante su período de vacaciones, cause baja por enfermedad o accidente, así como en el supuesto de suspensión o permiso por maternidad o paternidad, las mismas quedaran automáticamente interrumpidas hasta la fecha en la que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido.

8.- El personal afecto a este Acuerdo/Convenio que cese por voluntad propia, en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute o, en su caso, a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

9.- Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo período continuado, fraccionadas en dos períodos o por períodos mínimos de cinco días, a disfrutar de forma continuada cada uno de ellos. En todo caso, el disfrute de éstas será compatible con las necesidades de cada servicio, no pudiéndose interrumpir éste.

En caso de que el trabajador cesare por fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondan, sus herederos tendrán derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

Cuando un trabajador se jubile, independientemente de la fecha en que lo haga, dentro del año natural, tendrá derecho a un mes completo de vacaciones.

### **Artículo 34.- Otros permisos y licencias retribuidas.**

1.- El ayuntamiento de Pedro Abad, con independencia de los permisos y licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, concederán a sus empleados / as permisos y licencias retribuidos/ as, por los conceptos y días que a continuación se indican, como mínimo:

a) Las faltas de asistencias totales o parciales, por razón de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las víctimas de la violencia de género, tendrán derecho a reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones, o la reordenación del tiempo de trabajo, adaptándolo o aplicando el horario flexible, así como otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

b) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público veinte días naturales, se iniciará el día del evento o primer día hábil siguiente si éste no lo fuera. Los trabajadores con contrato de duración igual o inferior a un año disfrutarán este permiso en un número de días proporcional al tiempo de duración de su contrato, sobre un mínimo garantizado de tres días. Este permiso, en el supuesto de convivencia, no podrá disfrutarse más de una vez al año.

Asimismo, este permiso podrá unirse al período anual de vacaciones, y los días de licencia por asuntos particulares, recogido en el artículo 24 apartado k), considerándose un bloque continuo y global, si el empleado o la empleada, no los ha disfrutado con anterioridad.

c) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, de hijos, padres y hermanos, un día laborable si es en la misma localidad donde reside el trabajador y dos días hábiles si es fuera.

d) Por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad, 1 día y a distinta localidad, 3 días.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional reglada, en los su-

puestos y en las formas regulados en la legislación. Para los cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo, si son autorizados, el turno que coincida con las pruebas definitivas.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, debiéndose acreditarse.

g) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, durante los días de celebración si coinciden en horario de trabajo, el tiempo indispensable.

h) El tiempo imprescindible para recoger la nómina y hacer efectivo el importe de la misma en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviera depositada.

i) A lo largo del año, el personal de esta Corporación, tendrá derecho a disfrutar hasta 8 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores.

Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, a la baja maternal y a las vacaciones anuales, siempre que los servicios queden debidamente atendidos.

Caso de que el número de solicitantes, para un día determinado, pudiera impedir la prestación de algún servicio, la atribución de éste se pactará entre la Jefatura de Personal y los Representantes de los Trabajadores del Ayuntamiento, acordando el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo.

j) Además de los días o permiso por asuntos particulares, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo el tiempo indispensable debiendo acreditarlo.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluidos los apartados i) y j). Igualmente, serán de aplicación los apartados de este artículo a las parejas de hecho debidamente acreditadas.

#### **Artículo 35.- Navidad, Semana Santa y Feria**

a) Navidad.- El personal que se encuentre trabajando del 24 de diciembre al 5 de enero, disfrutará de 2 días de permiso.

b) Semana Santa.- El personal disfrutará de 1 día de permiso. Este periodo incluye, el domingo de Ramos al domingo de Resurrección. En estas fechas, se podrán disfrutar los días de asuntos particulares del artículo 34 i), siempre que lo permita el servicio.

c) Feria.- El personal disfrutará de 2 días de permiso en aquella semana que incluya el día 14 de septiembre. En estas fechas, se podrán disfrutar los días de asuntos particulares del artículo 34i), siempre que lo permita el servicio.

En todos los apartados anteriores la jornada laboral, en turno de mañana será de 9:00 a 14:00 horas.

Los trabajadores que no puedan disfrutar en las fechas previstas los días inherentes a los anteriores apartados se disfrutaran en jornada completa como sigue:

#### **Artículo 36.- Permisos no retribuidos.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

### **CAPÍTULO VI - MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 37.- Indemnización por fallecimiento, invalidez, etc.**

La Corporación Municipal en caso de muerte natural o por accidente laboral o no, invalidez permanente, total o absoluta, garanti-

zará a los herederos legítimos del trabajador, o a este, una indemnización mediante la suscripción de una póliza con la Cía. de Seguros, que cubra el riesgo, siendo a cargo del Ayuntamiento el 100% del abono de la póliza para personal de plantilla funcionario, laboral fijo y fijo discontinuo.

Las cuantías de estas indemnizaciones serán de 12.020'00 euros en los casos de muerte natural o invalidez, de 24.040'00 euros en caso de muerte por accidente y 36.060 € en caso de muerte por accidente de circulación.

#### **Artículo 38.- Ayudas para gastos de sepelio.**

En caso de muerte de un trabajador o de su cónyuge el Ayuntamiento abonará al trabajador o a los familiares del mismo el importe de una mensualidad, en concepto de ayuda para gastos de sepelio.

#### **Artículo 39.- Visitas Médicas por Enfermedad.**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistir a consulta de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndole exigir la Corporación, la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

#### **Artículo 40.- Anticipo de pensión.**

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

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

#### **Artículo 41.- Renovación y retirada del permiso de conducir. Defensa jurídica. Seguro de responsabilidad civil.**

- Renovación del permiso de conducir.- Para aquel personal que para el desempeño de su cargo se exija un permiso de conducir y conduzca un vehículo de este Ayuntamiento, y haya de renovarlo, se le abonará el ciento por cien de los gastos de renovación debidamente justificados.

- Retirada del permiso de conducir.- En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o, sin ser tal su cometido profesional, se le asigne tal función en los supuestos de sanción gubernativa o judicial que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en la sección, servicio, departamento o centro de trabajado en que se encuentra adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de las retribuciones que le corresponda. siempre y cuando los hechos se produzcan en horario de trabajo, y no se induzca negligencia.

- Defensa jurídica.- El Ayuntamiento facilitará asistencia jurídica a su personal en aquellas situaciones y actuaciones derivadas en el ejercicio de su trabajo.

- Responsabilidad civil.- La Corporación se compromete a formalizar póliza que cubra la responsabilidad de los/as trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento que se deriven del desempeño de sus funciones, siempre que ésta se derive de causa fortuita o accidental.

#### **Artículo 42.- Reinserción Laboral y Segunda Actividad.**

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

Al Cuerpo de la Policía Local de este Ayuntamiento, así como a aquel personal que por sus específicas labores lo aconsejare, les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 13/01, 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 (B.O.J.A 111 de 12-06-2003) o, podrán pasar a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad, respectivamente, siempre que los hubiere.

En aquellos casos de pasar a 2ª actividad por enfermedad profesional o accidente laboral, no se perderán retribuciones por ningún concepto.

El orden para el beneficio de reinserción laboral, entre los empleados que lo soliciten, se establecerá entre la Corporación y el delegado de Prevención, para lo cual este podrá solicitar cuantos informes considere necesarios, a fin de formular a la Corporación la resolución final de la petición formulada por los empleados afectados, incluyendo por la Corporación los análisis, pruebas e informes de especialistas que estimen necesarios, además de los que aporte el empleado.

#### **Artículo 43.- Prestaciones médico farmacéuticas**

La Corporación, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y de sus beneficiarios a efectos fiscales, dispone las siguientes ayudas económicas:

- Dentadura completa (superior e inferior): 200 euros.
- Dentadura superior o inferior: 100 euros.
- Por pieza dental: 30 euros.
- Empaste: 20 euros.
- Ortodoncia: 40% de la factura.
- Endodoncia: 40% de la factura.
- Coronas en piezas dentales: 40% de la factura.
- Realización de puentes y demás prótesis: 40% de la factura.
- Lentillas: 45 euros.
- Gafas cerca o lejos: 35 euros.
- Gafas bifocales o progresivas: 70 euros.
- Cristales o monturas: 35 euros.
- Plantillas ortopédicas: 40% de la factura.
- Corsé, audífonos, aparatos fonación, zapatos adaptados, otros 40% de la factura.

Para el cumplimiento de este artículo se dotará anualmente el Presupuesto con consignación suficiente para ello.

#### **Artículo 44.- Otras mejoras sociales.**

El Ayuntamiento, para contribuir a mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, de sus condiciones de trabajo, formación personal y de sus hijos a cargo a efectos fiscales, ofrece a su personal las siguientes mejoras sociales:

- 1.- Anticipos reintegrables.
- 2.- Ayudas de estudios.

3.- Ayuda por cónyuge/hijos disminuidos.

#### **Artículo 45.- Anticipos reintegrables.**

Podrán concederse por Decreto de la Presidencia y previo informe de Depositaria-Intervención, anticipos, una vez al año, en los términos siguientes:

a) Al personal, tanto funcionario como laboral, anticipos de una o de dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban y cuyo reintegro se realice en 10 ó 14 mensualidades, según se trate de 1 ó 2 pagas, mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

En el deseo de no discriminar, según el tipo de relación laboral, se le ajustará al trabajador solicitante la cuantía del anticipo al tiempo de contrato para realizar el reintegro correspondiente.

b) Al personal activo, anticipo quincenal, por un importe no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

c) Al personal pasivo, cónyuge e hijos menores y, en su caso, cuando la fijación de la pensión sufra demoras, anticipos mensuales hasta un máximo del 80% de la pensión mensual que correspondiera y que habrán de quedar reintegrados en la nómina en que se liquide los atrasos.

#### **Artículo 46.- Ayuda de estudios.**

El Ayuntamiento concederá Ayuda de Estudios al personal de plantilla o sustituto de éste y a sus hijos/as, en proporción al tipo y duración de su relación con el Ayuntamiento:

A.- Estudios académicos.

B.- Preparación profesional.

El Ayuntamiento en su presupuesto único de cada año, habilitará un crédito suficiente, que se pactará con los Representantes de los Trabajadores, para atender este compromiso.

Bases para la concesión de estas ayudas por estudios:

A.- Estudios Académicos en Centros Públicos y Concertados:

- Educación Infantil Primer Ciclo: 100 euros.
- Educación Infantil Segundo Ciclo y Primaria: 60 euros.
- Estudios Secundaria Obligatoria y Ciclos Formativos Grado Medio: 75 euros.
- Bachiller y Ciclos Formativos Grado Superior: 100 euros.
- Estudios Universitarios-Grado (por crédito): 3.50 euros.
- Estudios Universitarios-Master (por crédito): 3.50 euros.
- Estudios Universitarios-Doctor: Matrícula.

La bolsa de estudio se entregará una vez acredite estar matriculado en el curso que corresponde. Solo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad o repetición de cursos, matriculas o asignaturas.

El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de noviembre, advirtiéndose al personal solicitante, que transcurrido el plazo de presentación de instancias, 30 de noviembre, no se admitirá petición alguna, por lo que perderá el derecho a la prestación de la referida ayuda.

Las instancias se presentarán en el Registro General de Entrada de la Corporación, en horas de oficina y en el plazo de treinta días hábiles. Previa comprobación de las solicitudes por la Alcaldía y los Representantes de los Trabajadores, se concederán por Decreto.

B.- Preparación Profesional:

Teniendo en cuenta el art. 23 sobre formación profesional, podrán concederse bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, actividades profesionales y asistenciales del

Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos que excedan del importe de la dieta correspondiente, hasta un máximo de 56'00 €uros. diarios, previa autorización de la Alcaldía, debiéndose justificar los mismos.

Las horas realizadas en cursos de formación, jornadas, etc. autorizadas por la Alcaldía que no coincidan con la jornada habitual de trabajo de quien las realice se compensarán en horas de descanso, a razón del 150% sobre hora cursada.

Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de la bolsa de estudios, incurrirá en falta grave y quedará excluido de estos auxilios y cualesquiera otros que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes a la ejecución de la falta.

#### **Artículo 47.- Ayudas por cónyuge o hijos disminuidos.**

Los trabajadores/as con cónyuge o hijos/as a su cargo disminuidos/as psíquicos/as, físicos/as o sensoriales, con minusvalía igual o superior al 33%, que no esté acogidos al beneficio de la Ley de Dependencia, tendrán derecho a una paga mensual de 38'00 €uros, siempre que acrediten el reconocimiento de dicha disminución por el organismo competente de la Junta de Andalucía

### **CAPÍTULO VII - DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 48.- Representación legal.**

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

#### **Artículo 49.- De las Secciones Sindicales.**

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

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

A) Sindicato más representativo.- Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, solo tendrán que remitir a la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

B) Organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo. De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Corporación. Fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical, debidamente cumplimentado y legalizado, así como certificación del acta de constitución de la Organización, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

C) Delegado Sindical.- Las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento, el cual se designará formalmente ante el mismo.

D) Cuota Sindical por nómina.- Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

E) Representante Sindical en los Órganos Electos.- Los órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las secciones sindi-

cales reconocidas por la Corporación con las competencias que ellos mismos regulen.

F) Funciones.- Será función fundamental de las secciones sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las secciones sindicales la defensa de los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

#### **Artículo 50.- Representación de los trabajadores.**

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

a) De Representantes de los Trabajadores, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento.

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

#### **Artículo 51.- Garantías sindicales.**

Cada representante 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 que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello, sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

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

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

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

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

f) Disponer de un crédito mensual de 18 horas retribuidas.

#### **Artículo 52.- Horas sindicales.**

1.- Los representantes de los trabajadores que tienen derecho al crédito de 18 horas retribuidas son:

a) Delegado de Personal.

b) Los Delegados Sindicales nombrados por cada organización sindical conforme al artículo 49c) del presente Acuerdo/Convenio.

c) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada sección sindical, computándose un miembro de Comi-

sión Ejecutiva con derecho a horas sindicales, por cada quince afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente acuerdo consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado, a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina o banco, y presenten acreditación en el Ayuntamiento

El cómputo de miembros de la Comisión Ejecutiva de cada sección sindical con derecho a 18 horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a los meses de enero y julio de cada año.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de 18 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 veinticuatro horas en el registro general de la Corporación, mediante escrito dirigido al Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación se efectuará verbalmente al jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales no utilizadas se acumulan de un mes en otro, terminando este derecho al finalizar cada semestre natural.

c) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, Sección Sindical y si hubiere de Riesgos Laborales serán de 18 horas mensuales, siendo miembros de un mismo sindicato se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

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

e) La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Corporación, será realizada por el Delegado Sindical, definido en el artículo 49.c).

f) Queda excluida 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 53.- Funciones.**

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

4.- Colaborar con la Corporación 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 cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

#### **Artículo 54.- Competencias.**

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

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

a.- Recibir información de todos los asuntos del personal al servicio de la Corporación en el ámbito laboral.

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

c.- Cada sección sindical reconocida por el Ayuntamiento, nombrará un representante de la misma que será miembro de la Comisión Informativa de

Personal (o aquella /s Comisión /es que le sustituya /n) en la cual, actuarán con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal.

d.- Igualmente los órganos de representación de los trabajadores, tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera expedientes en materia de personal.

#### **Artículo 55.- Derechos de reunión.**

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el art. 50 de este Convenio/Acuerdo tienen la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

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

Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas.

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

c) Remitir el orden del día.

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

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión, el presidente de la Corporación no formulare objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación del servicio del Ayuntamiento. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de las jornadas de trabajo, habrán de reunirse 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 6 horas mensuales.

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

- 1.- Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que cuando menos, ostente cargo sindical.
- 3.- Que se comunique en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargo que ostenta.

**Artículo 56.- Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.**

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo/Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga serán negociados por el Ayuntamiento y Representantes sindicales, y en el caso de no haber acuerdo se establecerán los servicios mínimos establecidos que serán una persona en el Registro de Entrada y una persona en Servicios Múltiples.

**Artículo 57.- Canon de negociación.**

De acuerdo con lo establecido con la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los trabajadores afectados por este Acuerdo/Convenio, así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los trabajadores/as que no lo soliciten, queda claro que el Ayuntamiento no le debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será de 30'00 euros.

Dicha cantidad económica revertirá a los Sindicatos firmantes.

**Artículo 58.- Medios Funcionales.**

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

a) Tablones de anuncios y dependientes para cada sección sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada/salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.

b) Locales, siempre que sea posible, y medios materiales para las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Mobiliario, material de oficina, acceso a fotocopiadora, etc.

c) El Ayuntamiento viene obligado a notificar a los representantes de los trabajadores de aquellos acuerdos resolutorios del personal que representan, sobre los asuntos que le incumba y que se traten en Plenos o Comisiones Informativas.

d) Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares. Participación que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de los órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo/Convenio.

e) El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Acuerdo/Convenio. A tal fin, entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente por periodo igual superior a 6 meses, le entregará una copia a la firma del contrato.

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

## CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 59.- Deberes en materia de Seguridad y Salud Laboral.**

Las partes integrantes del presente Acuerdo/Convenio, cons-

cientes de la trascendencia de esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que corresponda, considerarán la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta, las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Asimismo cada Delegado de Prevención dispondrá del mismo crédito horario que los representantes de los trabajadores para ejercer en exclusiva las funciones encomendadas en materia de Salud Laboral, Las reuniones convocadas por el Ayuntamiento o Técnicos del mismo, así como cualquier visita de la autoridad laboral al respecto no computarán con cargo a dicho crédito horario.

**Artículo 60.- Funciones de los Delegados de Prevención.**

Los delegados de Prevención, además de las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente, y cuantas otras se les atribuyan por las disposiciones de general aplicación, tendrán así mismo las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral.

b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras se sean encomendadas por la autoridad laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/las trabajadores/ras.

c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas, con objeto de evitar unos y otros.

d) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad y salud laboral, mediante cursillos y conferencias.

e) Participar en las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

f) Establecer el correspondiente Plan de Prevención.

g) Efectuar el seguimiento del Plan General y de los programas anuales de prevención.

h) Establecer el orden de prioridad, entre los empleados que soliciten cambio de funciones o puestos de trabajo, por capacidad disminuida, determinando qué trabajos y categorías puede desarrollar. Acordando por ello, que exámenes médicos, análisis y pruebas previas deben realizar a cada trabajador por parte de la Corporación a través de los facultativos especialistas o laboratorios que el comité de seguridad e higiene designe.

i) Asistir a cuantas reuniones sean convocados, por parte de la Corporación, para tratar materias relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral, reuniones que se celebrarán dentro de las horas de trabajo y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, ello de conformidad con el apartado d) del artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de medio día.

Los trabajadores tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe, teniendo derecho a que estos resultados les sean facilitados.

**Artículo 61.- Detección de riesgos.**

El trabajador podrá acudir al Delegado/a de Prevención, en el supuesto de detectar graves riesgos para que sean puestos en conocimiento de la dirección de la empresa y subsanarlos si procede. El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa, tendrá, dentro de sus respectivas competencias, las

siguientes obligaciones y derechos:

1.- Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes, lo dispuesto en la aludida legislación, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo.

2.- Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.

3.- Prohibir o paralizar en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlo.

4.- Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la ordenanza anteriormente mencionada.

#### **Artículo 62.- Obligaciones y derechos de los Trabajadores.**

Incumbe a los trabajadores, la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la Empresa, estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la Empresa o por las Instituciones del plan nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado de conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo, cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes, así como cualquier otra obligación que le señale la Legislación.

#### **Artículo 63.- Revisión médica (Chequeo).**

Los empleados comprendidos en el presente convenio, serán objeto de una revisión médica anual y obligatoria que se efectuará en el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por el servicio médico dispuesto por del Ayuntamiento.

A los trabajadores que así lo deseen, se les facilitará revisión psicológica anual. Igualmente, al personal de la Policía Local y Limpieza, se le vacunará contra la hepatitis B y del Tetános.

#### **Artículo 64.- Ropa de Trabajo.**

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. Los Representantes de los Trabajadores participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a este en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año.

Respecto al resto de personal contratado, bajo modalidad distinta a la de fijo en plantilla, se le proveerá como mínimo con una de las prendas correspondientes a su categoría, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular, siempre que su contrato tenga una duración superior a tres meses.

En los supuestos que la contratación supere los 6 meses, le corresponderá la ropa de trabajo completa de aquel periodo con que el coincidiese un mayor número de meses de contratación.

La ropa de trabajo que el Ayuntamiento facilitará al personal con derecho a ella para cada año sería:

#### **POLICÍA LOCAL**

##### **Uniforme de invierno**

- 1 Anorak: 3 años
- 1 Cazadora: 2 años
- 1 Jersey cuello alto: 1 año
- 1 Pantalón: 1 año
- 1 Gorra: 3 años

- 1 Par de botas: 2 años
- 2 Polos identificativos: 2 años
- 1 Cinturón: 2 años
- 1 Guantes anti -corte/anti – pinchazos: 2 años

##### **Uniforme de verano**

- 2 Polos manga corta: 1 año
- 2 Pantalones: 1 año
- 1 Par de botas: 2 años

##### **SERVICIO DE LIMPIEZA**

- Conjunto de camisa/pantalón (2 invierno/2 verano): 1 año
- Calzado: 1 año
- 1 Anorak (invierno): 2 años
- 1 Faja Sacro-Lumbar: 1 año

##### **SERVICIOS MÚLTIPLES**

##### **Uniforme de Invierno**

- 1 Anorak o Chubasquero: 3 años
  - 1 Cazadora o sudadera: 1 año
  - 1 Par de botas: 1 año
  - 1 Polo y 2 Pantalones: 1 año
- Uniforme de verano.
- 2 Polos: 1 año
  - 2 Pantalones: 1 año
  - 1 par de zapatos: 1 año

##### **PISCINA MUNICIPAL**

##### **Socorristas**

- 2 Camisetas o polos y 1 traje de baño: 2 años
- 1 Zapatillas de baño: 2 años
- 1 Gorra: 2 años

##### **Limpiadora/Taquillera**

- 1 Camiseta y 1 pantalón corto: 2 años

##### **TÉCNICO DEPORTIVO**

- 2 Camisetas: 1 año
- 1 Chándal: 1 año
- 1 Par de zapatillas de deporte: 1 año

#### **CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

##### **Artículo 65.- Normas Generales y Comunes del Régimen de Retribuciones.**

1.- Los empleados del Ayuntamiento de Pedro Abad, sólo serán remunerados por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Acuerdo/Convenio. Salvo lo dispuesto por la Ley en esta materia.

2.- En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, consultorías o por emisiones de dictámenes o informes.

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

4.- Los empleados que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias, quedando exceptuada de esta reducción el Complemento Familiar que el empleado viniera percibiendo, todo ello salvo disposición legal en contra

5.- Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de

la publicidad establecida en la normativa vigente.

**Artículo 66.- Conceptos y Estructura Retributiva.**

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

- 1.- Retribuciones Básicas:
  - a) Sueldo.
  - b) Antigüedad.
  - c) Pagas Extraordinarias.
- 2.- Retribuciones Complementarias:
  - a) Complemento de Destino.
  - b) Complemento Específico.
  - c) Complemento de Productividad.
  - d) Servicios u Horas Extraordinarias.
- 3.- Conceptos Compensatorios:
  - a) Indemnización por razón de servicio.

**Artículo 67.- Sueldo.**

1.- El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos de este Ayuntamiento, acogidos al presente Acuerdo/Convenio.

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

**Artículo 68.- Trienios.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios o antigüedad, 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 de carrera como de contratados en régimen de derecho laboral.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que lo sustituya.

4. Cuando un empleado cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía que marca la ley.

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

**Artículo 69.- Pagas Extraordinarias.**

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del sueldo, trienios, complemento destino, específico y de productividad y se abonarán en los meses de junio y diciembre.

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.

Los empleados en servicios activos, con permiso sin derecho a retribución, devengarán 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 del empleado 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.

**Artículo 70.- Complemento de Destino.**

1.- El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que 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	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	20	30
A2	16	26
B		
C1	11	22
C2	9	18
E	7	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 o, en su caso, norma que la sustituya.

4.- La ratificación o modificación del nivel de Complementos de Destino de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, se canalizarán a través de la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la aprobación del Presupuesto Anual de la Corporación Municipal.

**Artículo 71.- Complemento Específico.**

1.- El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penalidad.

2.- En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

4.- La valoración, así como la fijación anual de la cuantía del Complemento Específico, serán negociadas, previa y preceptivamente, en la Mesa General de Negociación, en la que asimismo se determinarán los criterios de valoración a aplicar.

**Artículo 72.- Complemento de Productividad.**

1.- El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, las cantidades a abonar se negociarán con los representantes de los trabajadores.

3.- En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4.- Las cantidades que perciban cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de lo demás empleados del Ayuntamiento, así como los Representantes de los Trabajadores.

**Artículo 73.- Servicios u horas extraordinarios.**

Queda prohibida la realización de servicios extraordinarios u

horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Acuerdo/Convenio. Sólo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que se tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación.

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

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, no podrá superar el máximo de quince horas a la semana, veinticinco al mes y sesenta al año, y habrá de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1.- Los servicios extraordinarios u horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía, ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

2.- Sólo podrán realizarse previa justificación de necesidad, debidamente justificadas por el servicio correspondiente.

3.- El valor de la hora profesional, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

(Sueldo + P. Extras + C. Destino + C. Específico + C. Productividad + Trienios): 1.470 horas

4.- El valor de la hora servicio u hora extraordinaria, se obtendrá de aumentar el valor de la hora profesional al 150% del valor hora ordinaria

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

6.-El personal que trabaje horas extraordinarias podrá optar entre un descanso del 150% del tiempo trabajado o percibir la retribución correspondiente a las horas extras trabajadas.

#### **Artículo 74.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

Los trabajadores del Ayuntamiento, en razón de los cometidos especiales o servicios que circunstancialmente se le ordenen y que deban desempeñar fuera del término municipal de Pedro Abad, tendrán derecho, de conformidad con la normativa vigente, y especialmente el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, a percibir las indemnizaciones establecidas por dichas normas para resarcirlos de los gastos que se vean precisados a realizar, por razón del servicio encomendado, en los siguientes términos:

1.- Dieta.- Entendida por tal la cantidad que se devengará diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera del término municipal.

2.- Gastos por alojamiento.- Entendida por tal la cantidad que se devengará para satisfacer los gastos que se le ocasionen por tener que pernoctar fuera del término municipal.

3.- Gastos por manutención.- Entendidos por tales la cantidad que se devengará para satisfacer los gastos que se le originen cuando, por razón del servicio encomendado, deba realizar la comida y/o la cena fuera del término municipal.

4.- Gastos de desplazamiento.- Se conceptúa como gastos de desplazamiento o de viaje la cantidad que se devengará para satisfacer los gastos que se le ocasionen al trabajador por la utilización de cualquier medio de transporte, por razón del servicio encomendado, y podrá comprender la percepción de una cuantía, en razón de los kilómetros recorridos, si el trabajador utilizare su vehículo particular para el servicio encomendado, o el abono del billete o pasaje utilizado en el medio de transporte público utilizado.

5.- No darán lugar a indemnizaciones aquellos servicios o comisiones que tengan lugar a iniciativa propia del trabajador o haya renuncia expresa de dicha indemnización.

Asimismo podrán sustituirse estas indemnizaciones por el abono de lo realmente gastado y justificado.

A los efectos previstos en el presente artículo, se considerará que todos los trabajadores del Ayuntamiento tienen fijada su residencia habitual en el término municipal de Pedro Abad.

#### **Artículo 75.- Plus de Nocturnidad.**

Todo el personal acogido a este Convenio que realice su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrá derecho a un Plus de Nocturnidad, cuya cuantía será la acordada entre la Patronal y los Representantes de los Trabajadores, y a la cual se le aplicará en los años sucesivos el incremento correspondiente al IPC o lo que por Ley se determine. Dicha cuantía se devengará mensualmente a los trabajadores que realicen su trabajo en las horas anteriormente citadas.

### **CAPÍTULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 76.- Régimen Disciplinario.**

Será de aplicación lo dispuesto en el Título VII -Régimen Disciplinario-, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación aplicable en la materia.

a) Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

b) Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d. Principio de culpabilidad.

e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **Artículo 77.- Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y le-

ves.

2. Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o. El acoso laboral.

p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

#### **Artículo 78.- Sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las si-

guientes sanciones:

a. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f. Apercibimiento.

g. Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 79.- Prescripción de las faltas y sanciones.**

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

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

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 80.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión

provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con ple-

nitid de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Pedro Abad 18 de junio de 2012.- La Alcaldesa, firma ilegible.