

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 4.225/2018

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de noviembre de 2018, se acordó aprobar el Acuerdo colectivo entre este Excmo. Ayuntamiento y el personal funcionario a su servicio (2018-2021), que a continuación literalmente se transcribe:

#### Capítulo I

##### Disposiciones Generales

###### Artículo 1. BASE JURÍDICA.

El presente ACUERDO MARCO tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna y las Organizaciones Sindicales con legitimación de negociación, según preceptúa el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; así como cuantas normas de 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 del personal de este Ayuntamiento, teniendo el carácter de Acuerdo para las/os empleadas/os sujeto a derecho laboral

###### Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente acuerdo regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo.

###### Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL.

Afecta a todo el personal Funcionario al Servicio del Ayuntamiento, incluidos en el Capítulo I.

###### a) Funcionarios de Carrera.

b) Funcionarios interinos en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 10 del EBEP y personal eventual del artículo 12 EBEP con las peculiaridades y excepciones que en cada caso se señalan. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, los derechos previstos en este Acuerdo les serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

###### Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P. y tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021. Transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con anterioridad al treinta de Noviembre de cada periodo.

###### Artículo 5. INCREMENTO Y REVISIÓN.

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Acuerdo, será la que se determine para cada ejercicio presupuestario y con carácter general para todo el empleo público en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

###### Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Con-

venio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Con la independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

###### Artículo 7. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tengan una composición de género paritaria.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica

###### Artículo 8. ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

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

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

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso sexual o psicológico entre compañeros tendrá la consideración de falta muy grave, conforme a lo regulado en el artículo 95.2.o) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y será sancionado de conformidad con la norma disciplinaria.

###### Artículo 9. DERECHO SUPLETORIO.

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

#### Capítulo II

##### De las Relaciones de Trabajo

###### Artículo 10. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual el Ayuntamiento de Fuente Obejuna llevará a cabo la ordenación de su personal, de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios, precisándose en el mismo los requisitos para el desempeño de cada puesto, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente reguladora del personal al servicio de la Administración Pública.

Como Anexo I del presente Acuerdo y parte integrante del mismo, queda determinada la Relación de Puestos de Trabajo co-

respondiente a 2017 donde se integra el personal en régimen funcionario y laboral que componen la plantilla del Ayuntamiento de Fuente Obejuna, así como la valoración de los puestos, fijando el personal que puede desempeñar cada uno, los grupos, categorías profesionales y titulaciones que pueden optar a ello, la forma de acceso y el complemento específico.

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna elaborará anualmente una propuesta de Relación de Puestos de Trabajo que se someterá a la aprobación del Pleno de la Corporación en los términos previstos en la legislación vigente y las previsiones contempladas en el presente Convenio. Cualquier alteración en la clasificación y valoración de los puestos de trabajo, así como en las condiciones retributivas y forma de provisión de los mismos, estará sujeta a previa negociación con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 11. INCOMPATIBILIDADES.

El acceso y permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cuantas otras disposiciones las completen y/o desarrollen.

#### Artículo 12. ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.

Con carácter anual y en el mes de septiembre, los Representantes Sindicales, propondrán a la Corporación la Relación de Puestos de Trabajo para su posible inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los Órganos de Representación Sindical, conjuntamente con los Representantes de la Corporación, 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.

#### Artículo 13. TRASLADOS DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La provisión de puestos de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

#### Artículo 14. ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL.

En los casos de enfermedad o accidente laboral o «in itinere», el empleado cobrará el cien por cien de sus Retribuciones Básicas y Complementos de Destino y Específico, y Complemento de Productividad, siempre supeditado al estudio de la baja por los Delegados de Personal y la Empresa.

El trabajador se verá obligado a hacerse un reconocimiento Médico cuando el Ayuntamiento lo crea conveniente, debido a la duración de la enfermedad.

#### Artículo 15. TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.

En cumplimiento del artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento en su Oferta Pública anual de Empleo, reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la plantilla del Ayuntamiento.

En tal sentido y al objeto de completar previamente el número de Empleados que se encuentran en estas circunstancias así como aquellos otros que de ser de aplicación el artículo 39 pudie-

ran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un periodo de 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.

#### Artículo 16. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- c) Servicios especiales.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Primero. Servicios Especiales.

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérica del personal sujeto a derecho laboral en sustitución de la expresión habitual de «Excedencia forzosa», el personal de esta Corporación pasará a la situación de Servicios Especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocu-

par puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Al personal en situación de servicios especiales, se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios-antigüedad y derechos pasivos cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen y recibiendo en todo caso las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que le correspondan como Empleado de la Corporación Municipal, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que, respecto del personal sujeto a derecho administrativo, pudiera tener reconocido como Funcionario.

Los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de Servicios Especiales hasta su nueva constitución.

Segundo. Excedencia Voluntaria.

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

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

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal de la Corporación, cuando lo solicite por interés particular, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes. El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

### Capítulo III

#### Régimen de Trabajo

Artículo 17. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

Si a consecuencia de la organización del trabajo se originan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los tra-

bajadores al menos con 15 días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplen.

Durante los periodos indicados se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales con implantación en el Ayuntamiento de Fuente Obejuna, siempre que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones y traslado del Centro de trabajo.

a) Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación. Se realizará entre la dirección y la representación sindical de los trabajadores, resolviéndose las discrepancias por la Autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa legal.

b) Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

2. Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.

3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.

c) A estos efectos la Corporación queda autorizada, conforme a la legislación vigente a establecer cuando proceda los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noche en días alternos, siempre teniendo en cuenta cuanto se dispone en la normativa legal aplicable, y, en especial, la obligada negociación con los representantes sindicales.

#### Artículo 18. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral queda establecida con carácter general en treinta y siete horas treinta minutos semanales.

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

Se aprobará anualmente el Calendario Laboral, que se elaborará entre los representantes sindicales y los representantes de la Corporación.

Jornada de mañana. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 08,30 a 15,00 horas de lunes a viernes, así como los martes y miércoles de 17 a 19 horas. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal de treinta y siete horas y media se realizará en horario flexible, entre las 07,30 y las 16,00 de lunes a viernes.

Jornada de verano. Durante el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, en todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, el horario de trabajo se reducirá en media hora diaria, debiendo en cualquier caso, cumplirse como tiempo fijo o estable de obligada presencia entre las 8:30 y las 14:30 y como parte flexible entre las 07:30 y las 8:30 y entre las 14:30 y las 15:30 hasta alcanzar las siete horas diarias. Esta reducción de la jornada se compensará con un incremento de la misma en cómputo anual.

#### Jornadas especiales.

1. Personal de Mantenimiento. En base a las especiales características de dispersión de la población del municipio de Fuente Obejuna, el personal adscrito a funciones de mantenimiento dispondrá de un horario especial con la finalidad de poder atender

las incidencias que requieran las necesidades del Ayuntamiento.

- Horario fijo: De 8.00 horas a 15.00 horas.

- Horario flexible de cómputo anual: El tiempo restante hasta completar la jornada semanal de treinta y siete horas y media se realizará en horario flexible, entre las 07,30 y las 16,00 de lunes a viernes. Excepcionalmente, se dispondrá de una bolsa horaria con la finalidad de atender en jornada de tarde las actuaciones derivadas del trabajo, que se cuantifica en un total de 15 horas/año, que se emplearán en los servicios requeridos en la Feria Agroganadera (FAGA). En caso de que algún trabajador no pueda realizarlas en FAGA, las trabajará, de acuerdo con el trabajador, en su horario normal o en otras actividades propuestas por el Ayuntamiento.

2. Policía Local. Se realiza con carácter general por los funcionarios de la Policía Local, donde la jornada se distribuye, en función de la planificación señalada en los cuadrantes regulados y planificados que deberán atender las necesidades del Ayuntamiento. El trabajo a turnos se puede realizar en:

- Horario diurno: Es el que se realiza de lunes a domingo entre las 7,45 horas y las 23,00 horas, generalmente los turnos serán de 7:30 horas (7:45 a 15:15 y de 14:45 a 22:15). Éstos podrán sufrir variación cuando las necesidades del servicio así lo requieran, adelantando o retrasando la hora de inicio y finalización. Estas situaciones especiales deberán estar definidas con una antelación mínima de 30 días quedando reflejada en el cuadrante de servicios.

- Horario nocturno: Es el que se realiza de lunes a domingo entre las 22,15 horas y las 7,45 horas del día siguiente.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un periodo de treinta minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

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

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

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

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

El empleado público que disfrute esta flexibilización deberá comunicar la finalización de la concreta causa motivadora de la concesión de esta flexibilidad horaria, con el fin de que el órgano competente para su concesión, la deje sin efectos. En cualquier caso, la finalización de dicha causa comportará automáticamente el cese en el disfrute de la flexibilización.

La recuperación del horario podrá realizarse de lunes a viernes,

ininterrumpidamente hasta las 18,00 horas.

Las solicitudes de flexibilidad horaria en razón a alguna de las circunstancias expresadas anteriormente que sean formuladas por el personal que no disfrute del horario flexible así como las del personal con jornada u horarios especiales, serán atendidas en función de las características del servicio y de las posibilidades de su organización.

Artículo 20. 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 sindicales 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 cuarenta y cinco 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 producción profesional a que el trabajador tiene derecho.

Artículo 21. FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERTIR DEL PUESTO DE TRABAJO.

El Ayuntamiento preverá en todo momento la Formación Profesional de sus trabajadores, habilitando con los representantes sindicales las formulas 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 preverá 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 22. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

Las adscripciones provisionales y las comisiones de servicio se regularán de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Artículo 23. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

La Corporación concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

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

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

h) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

l) Por matrimonio, quince días.

j) A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Tales días no podrán acumularse a los periodos vacacionales anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente. Cada permiso de asuntos propios podrá ser disfrutado por horas y tendrá una duración mínima de treinta minutos.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable en el centro de trabajo y los representantes sindicales el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a que empleados les corresponde. Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados.

k) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas. Cuando dichos días coincidan con sábado o domingo, se dispondrán de dos días adicionales de asuntos propios.

#### Artículo 24. VACACIONES.

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

Las vacaciones quedan establecidas en treinta días naturales o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de Enero siguiente, si bien, preferentemente deberá concentrarse en los meses de Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos mínimos de 15 días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada en cada centro.

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

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.

- 20 años de servicio: 24 días hábiles.

- 25 años de servicio: 25 días hábiles.

- 30 años o más de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la Empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del periodo de vacacio-

nes, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto para maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 25. DÍAS DE PERMISO POR NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA.

a) Navidad. El personal disfrutará de 1 día de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

b) Semana Santa. El personal disfrutará de 1 día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta local o de ámbito nacional o autonómico.

c) FERIA. El personal disfrutará de 1 día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local o de ámbito nacional o autonómico.

#### Artículo 26. Gratificaciones POR HORAS Extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para los/as empleados/as por el presente acuerdo. No obstante lo anterior en caso de que hubieran de realizarse servicios extraordinarios, habrá que tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

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

Asimismo, se ha de tener en cuenta, que su cuantía no superará el límite fijado en el artículo 7.2.c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

b) El Ayuntamiento podrá optar entre abonar las horas extraordinarias al 50% más que el valor de la ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Las realizadas desde las diez de la noche a las seis de la mañana o en festivos experimentan un incremento o compensación del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, o el mismo incremento en tiempo efectivo, si el Ayuntamiento optara por compensarlas con descanso.

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.

#### Artículo 27. Gratificaciones Servicios Extraordinarios.

Todo el personal que deba prestar servicios en eventos, de Semana Santa; Jueves Santo, Viernes Santo y Sábado de Gloria desde las 22 horas hasta la 6 horas del día siguiente recibirán una compensación adicional 50 €, además de las retribuciones

que les correspondieran.

Todo el personal que deba prestar servicios durante los días de Nochebuena y Noche Vieja desde las 22 horas hasta la 6 horas del día siguiente recibirán una compensación adicional 50 €, además de las retribuciones que les correspondieran.

Adicionalmente, todo el personal que realice un turno ordinario de trabajo en sábados, domingos o festivos, percibirá una gratificación de 20 euros/día.

#### Artículo 28. LICENCIA SIN SUELDO.

El personal tendrá derecho a tres meses cada dos años, sin derecho a retribución. La solicitud se realizará por escrito con una antelación mínima de 15 días. Las solicitudes de renuncia a los permisos una vez concedidos, deberán efectuarse, con carácter general con una antelación mínima de 10 días para los que no superen el mes, y de 15 días para los que lo superen. El disfrute de este permiso no tendrá más repercusión sobre el trabajador que la pérdida de remuneración de los días en que no preste servicio.

#### Capítulo IV

##### Mejoras Sociales

#### Artículo 29. COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA.

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal el complemento a percibir por el trabajador se ajustará a los siguientes supuestos y condiciones:

A) De carácter general:

1. Contingencias comunes. La situación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes se adecuará al siguiente régimen:

a) Hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. La Incapacidad Temporal (I.T.) deberá ser expedida en formato oficial de Sistema Público de Salud.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Contingencias profesionales. En caso de situación de IT derivada de contingencias profesionales. La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

B) Complemento por IT al 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento al amparo de lo dispuesto en el art. 9. del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio.

1. Supuestos generales:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- 2. Otros supuestos de carácter excepcional:
  - Hospitalización y supuestos asimilados.
  - Intervención quirúrgica (Intervención médica invasiva).
  - Incapacidad temporal derivada de embarazo.
  - Enfermedades oncológicas.
  - Enfermedad grave.
  - Accidente no Laboral

La descripción detallada de cada uno de estos supuestos excepcionales es la siguiente:

1. Hospitalización y supuestos asimilados. Hospitalización y supuestos asimilados. Deberá presentarse justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario y acreditarse que la baja tiene la misma causa que aquélla. Si la hospitalización tiene lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal, el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

2. Intervención quirúrgica. Deberá presentarse justificante médico de dicha intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva y acreditarse que la baja tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo. No será necesario especificar la concreta actuación médica practicada. No se incluirá en este apartado los periodos de I.T utilizados para estudio y/o reposo previo al acto quirúrgico en sí. Si la intervención médica quirúrgica o la actuación médica invasiva se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez producida la intervención, fecha ésta a partir de la que comenzará a computarse el complemento de IT al 100%. Se consideran intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, las intervenciones médicas invasivas, como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares por un periodo de 1 día (día de la exploración). Cuando la intervención quirúrgica tenga lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

3. Incapacidad temporal derivada de embarazo. Deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.

4. Enfermedad oncológica. Se adjuntará la documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto e informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud. También tendrá esta consideración, los tratamientos intermitentes de quimioterapia cuando el trabajador esté en alta laboral y por el tiempo para recibir el mismo y la recuperación tras él.

5. Enfermedad grave. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es grave y se corresponde con los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

6. Accidente no laboral. Entendido como acción súbita, violenta y externa; no se consideran incluidos los derivados de una situación patológica previa, como infartos, o los producidos como consecuencia del ejercicio de una actividad deportiva o recreativa de riesgo.

En los casos en que estando en la situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes y siempre antes del vigésimo día (incluido éste), se produzca hospitalización, intervención quirúrgica, patología relacionada con el embarazo, enfermedad oncológica u otra enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el complemento por IT se elevará al 100% por el resto de duración de la Incapacidad Temporal.

La falta de presentación del justificante que corresponda (de

hospitalización, de intervención quirúrgica, de incapacidad temporal derivada del embarazo, de enfermedad oncológica o de otra enfermedad grave) implicará que la incapacidad temporal se tramitará conforme al supuesto general. Cualquier extremo o consideración sobre conocimiento, interpretación o tramitación de datos e informes médicos, estará sometida a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y será valorada a efectos de complemento por los facultativos de la Unidad de Promoción de la Salud y Prevención Riesgos Laborales de la Diputación Provincial.

2. En los supuestos de baja por descanso por maternidad/paternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia natural en los que la prestación directa del INSS sea inferior a la retribución mensual del/la trabajador/a, se aplicará igualmente este complemento hasta alcanzar el 100% de sus emolumentos.

3. El personal en situación de Incapacidad Temporal deberá someterse a los reconocimientos médicos que el Organismo considere necesarios. Se perderá el derecho a la prestación complementaria si el/la trabajador/a no presenta al Organismo la correspondiente baja médica, expedida por los servicios competentes de la Seguridad Social o no acude a la citación del Servicio de Prevención, sin causa justificada.

4. Ausencia por enfermedad sin parte oficial de IT. La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, comportará la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal. En todo caso, dichas ausencias no podrán superar los tres días consecutivos. El descuento en nómina regulado en el apartado anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso se exigirá la justificación de la ausencia por enfermedad.

#### Artículo 30. ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. No obstante, en los supuestos de baja prolongada por IT o por que la ropa se encuentre en perfecto estado, el Ayuntamiento podrá acordar la suspensión de la entrega, hasta que sea conveniente su sustitución. Los representantes sindicales, 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. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre natural.

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

En los supuestos, de que la contratación superase los seis meses le correspondería percibir la ropa de trabajo completa de aquel periodo con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación.

#### Artículo 31. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE.

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente, incluidos los de circulación y los infartos de miocardio, cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 25.000 euros por muerte o 40.000 euros por in-

validez permanente en los tres grados, mediante la suscripción de una póliza con Compañía de Seguros que cubra el riesgo de hasta las sumas indicadas.

#### Artículo 32. AYUDAS PARA GASTOS DE SEPELIO.

En caso de muerte de un trabajador, cónyuge e hijos que convivan con el mismo, el Ayuntamiento abonará al trabajador o a los familiares del mismo en concepto de ayuda para gastos de sepelio la cantidad de 1.000 euros, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la Localidad, en el ejercicio de sus funciones, el Ayuntamiento abonará al cónyuge supérstite, al trabajador, o a los herederos del difunto los gastos de traslado del cadáver.

En caso del fallecimiento del empleado serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden excluyente que seguidamente se establece:

- a) El cónyuge viudo.
- b) Los hijos.
- c) Ascendientes por consanguinidad.

En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales.

#### Artículo 33. ASISTENCIA A CONSULTORIO.

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, debiendo el trabajador presentar el justificante correspondiente.

#### Artículo 34. SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES.

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, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Sección, Servicio, Departamento o Centro de Trabajo en que se encuentre adscrito mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as empleados/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad. Así mismo el Ayuntamiento de Fuente Obejuna, facilitará la defensa jurídica de los trabajadores en este tipo de casos.

#### Artículo 35. REINSERCIÓN LABORAL.

La Corporación siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole 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.

La Policía Local, Bomberos y Cuerpos que por sus específicas labores así lo aconsejen, pasarán a partir de los 50 años a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad, siempre que esté establecido en la normativa vigente y que la plantilla de personal lo permita.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al S.M.I. Vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa, y en caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 36. DESTINOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD.

El Ayuntamiento determinará anualmente los destinos de segunda actividad que serán ocupados por el personal funcionario de la Policía Local, previendo para ello el número de integrantes del Cuerpo que en ese año puedan pasar a la misma. Los destinos de segunda actividad dentro del Cuerpo de Policía Local o en cualquier otra área municipal dirigidos a agentes en esta situación, deberán figurar como tales en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

El pase a la segunda actividad se producirá solo desde la situación administrativa de servicio activo operativo y se permanecerá en ella hasta el pase a la jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo operativo, salvo que el pase a segunda actividad se haya producido como consecuencia de pérdida de aptitudes psicofísicas y que las causas que la motivaron hayan desaparecido.

Características y efectos de la segunda actividad. La segunda actividad en el Ayuntamiento está sometida a las siguientes condiciones:

1. La segunda actividad se desarrollará en otro destino adecuado a la categoría que se ostente y determinado por el Ayuntamiento, preferentemente en la Policía Local, y si ello no fuese posible, en otros servicios municipales.

2. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las actuales retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que desempeñare. El tiempo transcurrido por el funcionario en la situación de segunda actividad será computable a efecto de perfeccionamiento de trienios. Las retribuciones complementarias asociadas al puesto de trabajo de segunda actividad tendrán eficacia para las nuevas solicitudes aprobadas a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo o Convenio Colectivo.

3. El personal funcionario en situación de segunda actividad estará sujeto a idénticos regímenes disciplinarios y de incompatibilidades que en el servicio activo operativo.

4. El personal funcionario en situación de segunda actividad no podrá participar en los procesos de ascenso a categorías profesionales superiores ni a vacantes por movilidad dentro de los Cuerpos de Policía Local, pero podrá participar en cualesquiera otros procesos de promoción interna o profesional que convoque la Corporación Local respectiva cuando se trate de puestos de trabajo que puedan ser ejercidos por el mismo, según sus condiciones psicofísicas.

#### ARTÍCULO 37. PRESTACIONES MEDICO FARMACÉUTICAS.

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

Dentadura Completa	50%
Dentadura Parcial (1 mandíbula)	50%
Pieza Dental (hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula)	50% Factura
Empaste	50% Factura
Gafas (montura)	50% Factura
Cristales	50% Factura



Gafas bifocales (montura)	50% Factura
Cristales (Gafas bifocales)	50% Factura
Lentillas	60 Euros
Plantillas Ortopédicas	100% Factura
Zapato Ortopédico	50% Factura
Corsés ortopédicos	50% Factura
Ortodoncia	50% Factura
Endodoncia (radiografía)	50% Factura
Coronas en piezas dentales	50% Factura
Realización puentes y demás prótesis	50% Factura
Audífonos	50% Factura
Aparatos de Fonación	50% Factura
Educación Especial	100% Factura

Todas las especialidades médicas que no recoja la Seguridad Social se abonará el 50% de la Factura, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis.

En la aplicación práctica se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u óptico titulado.

b) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc., deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.

c) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número del D.N.I. de la persona que la extiende y firma.

d) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

e) El personal contratado temporal tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida de 12 meses.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el médico de empresa se abonará el 50% de la factura a partir de los 24 meses del inicio del tratamiento.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico-farmacéuticas no podrá exceder de 12.000 euros el primer año de vigencia de Convenio, revisable en los sucesivos años con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Realizada la convocatoria anual, si el importe de las ayudas a conceder excediera de la dotación presupuestaria, dichas ayudas se prorratearán proporcionalmente. En caso de no aplicarse la totalidad del fondo, el remanente se adicionará al fondo del ejercicio siguiente hasta el límite del 20%.

En todo caso, la Ayuda por Prestaciones Médico-Farmacéuticas a percibir por cada trabajador tendrá un tope máximo de 1.000 euros por convocatoria anual.

Durante la vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento se compromete de que en caso necesario se supleente dicha dotación hasta el límite del ahorro económico producido en la misma en el ejercicio anterior. Con cargo a dicha partida se abonarán todas las prestaciones originadas en el mismo ejercicio económico.

De conformidad con lo dispuesto en este Convenio, las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria Mixta de Vi-

gilancia, Control e Interpretación del Convenio.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a.

1. Los hijos solteros menores de 25 años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales a 600 euros.

2. El Cónyuge que no perciba rentas superiores a 6000 euros.

No podrá denegarse ni concederse las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consecuen- cial que sufran los empleados del mismo, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias asegura- das por la Seguridad Social.

Artículo 38. OTRAS MEJORAS SOCIALES.

El Ayuntamiento facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional. En cuanto a las mejo- ras, se aprueba lo siguiente:

1. Anticipos reintegrables.

2. Ayudas de Estudio.

Artículo 39. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Podrán concederse por Decreto de la Presidencia y previo in- forme del Negociado de Personal, e Intervención, anticipos a los funcionarios públicos en los términos establecidos en el Real De- creto-Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929:

- Anticipo de una o dos pagas o mensualidades de su haber lí- quido, cuando lo necesiten para atender urgentes necesidades de su vida..

Este derecho estará limitado por las siguientes condiciones:

1ª La asignación mensual del funcionario que solicite un anti- cipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el ha- ber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal, sin la acumulación o aumento de gratificaciones, indemnizacio- nes, dietas o emolumentos que le sean acreditados por otros con- ceptos diferentes.

Se exceptúan de esta regla los aumentos percibidos por los funcionarios como parte integrante del sueldo, por ascenso o do- taciones reglamentarias, pues tales aumentos serán acumulados al haber mensual para los efectos de la concesión del anticipo.

2ª Cuando el funcionario disfrute dos sueldos compatibles, o un sueldo y una o varias gratificaciones por otros cargos o concep- tos, podrá optar por uno u otro haber como regulador del anticipo; pero no será compatible el disfrute a la vez de anticipos concedi- dos por uno y otros conceptos.

3ª Para disfrutar el anticipo será preciso que el funcionario otor- gue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga, o en catorce si se trata de dos; sometiéndose para ello al descuento correspon- diente, que ha de realizar su Habilitado personal al tiempo de abonarle sus haberes.

Artículo 40. AYUDAS AL ESTUDIO.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carác- ter excepcional y compensatorio, destinada a sufragar, en parte los gastos ocasionados por los estudios de hijos menores de 25 años del personal al servicio del Ayuntamiento, que cursen estu- dios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñan- zas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta mate- ria o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por

éstas, los magíster, máster, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula por el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla teniendo en cuenta lo pactado en el artículo 25 sobre formación profesional, se concederán 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 45 Euros diarios, debiéndose justificar los mismos.

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.

Las bases por las que se registrarán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1. En el Presupuesto de cada ejercicio, la Corporación deberá consignar un crédito que se pactará anualmente por la Comisión paritaria para atender las ayudas de estudios destinadas para las ayudas a favor de los empleados, incluidos los que no convivan con el solicitante por razones de separación o divorcio del matrimonio.

2. La cuantía para el próximo ejercicio 2018 queda fijada en 3.000,00 €, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Bases para la concesión de ayudas de estudios a hijos.

a. Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otro beneficio de protección escolar y por su carácter no podrán ser prorrogadas para cursos sucesivos, limitándose su concesión al curso para el que son convocadas, debiéndose solicitar siempre que la enseñanza sea de carácter oficial. La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de noviembre.

b. La solicitud dirigida al Sr. Presidente de la Corporación, deberá ser suscrita por el padre del aspirante, madre o tutor y a ella de adjuntará certificado expedido por la Secretaría del Centro Escolar respectivo en el que se hará constar los estudios y cursos en el que se está matriculado el aspirante para el correspondiente año académico.

c. El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de noviembre advirtiéndole al personal solicitante que transcurrido el plazo de presentación de instancias 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 en el plazo de 30 días hábiles.

d. La cuantía de las Ayudas será la siguiente:

\* Bachillerato, el 50% de los libros del Curso.

\* Enseñanza de Grado Medio y Superior, el 50% de los libros del Curso.

Estas ayudas se abonarán con cargo a las partidas presupuestarias existentes para cada ejercicio económico.

e. En las Enseñanzas de E.S.O., F.P. 2º y Bachillerato, Grado Medio y Superior, se abonará el importe de la matrícula en su totalidad económica. En ningún caso se incluirán tasas u otros conceptos distintos de la matrícula.

4. La Convocatoria se efectuará anualmente en el mes de noviembre. A la solicitud normalizada deberá acompañar la siguiente documentación:

a. Declaración Jurada del solicitante en la que se haga constar que el beneficiario no disfruta de otra clase de Beca concedida por Entidad Pública o Privada.

b. Declaración del solicitante sobre los ingresos brutos sin descuento alguno o bienes de fortuna con que cuenten todos y cada uno de los miembros que componen la familia en la fecha anterior a la convocatoria de las Ayudas de Estudios, eliminándose del concurso cuando se compruebe ocultación. Se adjuntará fotocopia compulsada de la última Declaración de la Renta.

c. Estudios universitarios: documentación justificativa de la matriculación y del pago de tasas, donde se detallen las asignaturas que componen el plan de estudios, o en número de créditos en su caso y las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

5. En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos a percibir por cada unidad familiar tendrá un tope máximo de 1.000 euros por convocatoria anual.

6. El personal contratado temporal solo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida de un año, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

7. La Corporación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá todos los derechos, tanto respecto a la convocatoria de que se trate, como de cualquiera de las que, en el presente Convenio se recogen o sean anunciadas por la Corporación en lo sucesivo. No podrá denegarse ni concederse ninguna de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.

8. Realizada la convocatoria anual, si el importe de las ayudas a conceder excediera de la dotación presupuestaria, dichas ayudas se prorratearán proporcionalmente.

#### Capítulo V

#### Derechos Sindicales

##### Artículo 41. REPRESENTACIÓN LEGAL.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto del personal corresponde a los Delegados de Personal y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

##### Artículo 42. 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 la Libertad Sindical, sólo 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). Organización 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, debida-

mente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de la organización, con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.

c). Las coaliciones o fusiones. Cuando algunas organizaciones sindicales decidan coalicionarse o fusionarse y requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la constitución de sección sindical o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de «facto» el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones afectadas por la coalición o fusión.

d). Delegado de la sección sindical. Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento podrán designar un delegado de la misma ante el Ayuntamiento que, tendrá las funciones establecidas en la Ley 11/85 de 2 de Agosto de libertad sindical.

e). Representantes de las secciones sindicales en los órganos electos. Las Secciones Sindicales que carezcan de representantes en los órganos electos de representación, podrán solicitar la incorporación a los mismos de un representante, con voz y sin voto, y con las competencias que los órganos electos regulen, cumpliendo las condiciones de ser un sindicato representativo de ámbito nacional o autonómico, o tener el 10 %de representación en el centro de trabajo.

f). Funciones. Será función fundamental de las secciones sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, estatutos de los Trabajadores y demás Legislación que resulte aplicable. Asimismo es función de las secciones sindicales la defensa de los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación, sin perjuicio de las atribuciones expresamente atribuidas a los órganos electos.

#### Artículo 43. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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

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

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

#### Artículo 44. GARANTÍAS SINDICALES.

Los representantes de los empleados, tendrán las siguientes garantías mínimas:

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

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

c. No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o extinción.

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

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

f. Para los representantes electos (Delegados de Personal Laboral y miembros natos de los Comités de Empresa) y Delegados Sindicales, disponer de un crédito mensual de 15 horas retribuidas.

#### Artículo 45. HORAS SINDICALES.

1. Los representantes de los empleados con derecho a crédito de 15 horas mensuales retribuidas son: Los miembros electos de la Junta de Personal, Delegados de Personal Funcionario y Delegados Sindicales.

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

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

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

c. Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

#### Artículo 46. FUNCIONES

Los representantes electos de los empleados: miembros del Comité de Empresa, delgados de personal y Delegados Sindicales, 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 determine en el ámbito de la negociación colectiva, en gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

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

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

6. Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que

se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

#### Artículo 47. COMPETENCIAS.

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

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

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

- Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios, Resoluciones y Decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes a régimen de prestaciones de los servicios.

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

#### Artículo 48. DERECHO DE REUNIÓN.

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

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

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- Remitir el orden del día.
- Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

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

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

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) 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:

- a) Que pertenezcan a la organización sindical que convoca la reunión.
- b) Que ostente cargo sindical.
- c) Que se comunique en la solicitud los datos de las personas y cargo que tiene.

#### Artículo 49. SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales,

pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Huelga. Caso de no llegarse a acuerdo, se estará a lo previsto e la legislación vigente.

#### Artículo 50. DISPOSICIONES GENERALES.

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

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

- b) Locales y medios materiales para el Comité y secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los empleados a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares. Participación que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo, estableciéndose como mínimo un representante por cada Sección Sindical, legalmente constituida.

#### Capítulo VI

##### Seguridad e Higiene

#### Artículo 51. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las partes integrantes del presente Convenio conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las actuaciones técnicas-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma mas amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, con especial referencia a los contenidos de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/97 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamentos de los Servicios de Prevención.

#### Artículo 52. 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 instrucciones 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 o por el Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

#### Artículo 53. REVISIÓN MÉDICA.

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

Las revisiones médicas será voluntarias, dejando constancia por escrito de la renuncia, salvo en aquellas categorías que por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los traba-

jadores, se requiera que el reconocimiento sea obligatorio.

#### Artículo 54. CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

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

### Capítulo VII Régimen Económico

#### Artículo 55. ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura salarial del presente Acuerdo está compuesta por el Sueldo Base y los Complementos Salariales, según la siguiente distribución (Anexo III: Tabla Salarial):

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

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

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

4. Complemento Específico. Tiene como objeto la retribución de las condiciones particulares del puesto de trabajo en cuanto a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, dedicación y penosidad. Su importe es el resultado de la valoración de los puestos de trabajo, cuya descripción y resultado, se recoge en el Anexo II. Los créditos globales destinados a dicho complementos no podrán superar los porcentajes establecidos en el artículo 7.2 del R. D. 861/1986, de 25 de abril.

5. Pagas Extraordinarias. Los trabajadores percibirán el importe de dos pagas extraordinarias una en junio y otra en diciembre, y ambas comprenderán los conceptos salariales previstos legalmente.

6. Complemento de Productividad. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeña su trabajo, determinándose su aplicación mediante un sistema definido conforme a los componentes recogidos en el art. 59 y cuya distribución individualizada será aprobado por Resolución de la Alcaldía. Esta relación será pública.

7. Gratificaciones extraordinarias. Este complemento salarial se corresponde con los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Los créditos globales destinados a los complementos previstos en los apartados 4, 6 y 7 anteriores, no podrán superar los porcentajes establecidos en el artículo 7.2 del R. D. 861/1986, de 25 de abril.

#### Artículo 56. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna podrá acordar la creación del Complemento de Productividad, cuya dotación anual dependerá de las limitaciones presupuestarias. como incentivo personal y tendrá como finalidad unir desempeño con retribución variable, como un eficaz mecanismo de motivación. Para ello, su regulación específica responderá a un sistema integrado del que formarán parte los siguientes criterios:

- Valoración del rendimiento personal: Este componente estará constituido por la evaluación de los trabajadores, con base a los informes elaborados por los superiores jerárquicos, sobre el desempeño realizado en el trimestre correspondiente. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

- Coeficiente de jornada y trabajo: El coeficiente de jornada vendrá determinado por la división entre el número de horas teóricas exigibles atendiendo a las circunstancias del trabajador (contratación, cese, reducción de jornada, etc...) y el número de horas efectivas totales de la Jornada de trabajo ordinaria. Por su parte, el Coeficiente de Trabajo estará determinado por la división entre el número de horas trabajadas y el número de horas teóricas exigibles previstas para el ejercicio.

- Adicionalmente, el Ayuntamiento podrá establecer objetivos de actividad: Serán la expresión concreta y precisa de una serie de logros a alcanzar y estarán conformados por un número reducido de aspectos valorables de la actividad del Ayuntamiento que se concretarán al inicio de cada año por la Alcaldía.

#### Artículo 57. DIETAS Y GASTOS POR DESPLAZAMIENTO.

El personal que por orden del Ayuntamiento haya de desplazarse para realizar cualquier trabajo fuera de su centro de trabajo, percibirá las cantidades que se relacionan a continuación, en concepto de manutención.

1. Manutención: Se establecen las cantidades establecidas conforme a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que la sustituya.

- Dieta completa: Se percibirá cuando la salida se produzca antes de las 14 horas y el regreso después de las 22 horas.

- Media dieta: Se percibirá cuando habiéndose producido la salida a lo largo de la mañana se produzca el regreso después de las 15 horas, o cuando habiéndose producido la salida después de las 15 horas, se regrese después de las 22 horas.

En las comisiones de servicio dentro de la provincia, las dietas de manutención se devengarán previa presentación de la factura correspondiente, hasta los límites establecidos.

2. Desplazamiento: Se establece una indemnización por kilometraje a razón de 0.19 euros por kilómetro, siempre que el desplazamiento se realice con vehículo propio.

3. Alojamiento: Se establece una indemnización, conforme a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que la sustituya.

### Capítulo VIII

#### Garantías Complementarias

#### Artículo 58. ACUERDO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS.

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

#### Artículo 59. GARANTÍAS DE AFILIACIÓN.

El Ayuntamiento vendrá obligado a entregar al trabajador, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, fo-

tocopia del parte de Alta de la Seguridad Social.

**Artículo 60. DIFUSIÓN DEL ACUERDO.**

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

**Artículo 61. COMISIÓN PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por 3 miembros de la parte Social y 3 miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social, será por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y ser nombradas por ella de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el Conjunto de Comités de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal. Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto los asesores que cada Sección Sindical o la Corporación estimen oportunos.

Corresponde la Presidencia de forma alternativa y semestral a ambas partes, correspondiendo el primer semestre de cada año,

natural a la representación sindical y el segundo semestre a la Corporación. La Comisión se reunirá con carácter ordinario el día 15 de noviembre. En caso de ser día no laboral se reunirá el siguiente hábil.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los Sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

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

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

Fuente Obejuna, 11 de diciembre de 2018. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

**ANEXOS**

**ANEXO I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Los importes correspondientes al Complemento Específico están valorados considerando una previsión de revisión salarial del 1,5%, cuyo valor final vendrá determinado por los Presupuestos Generales del Estado para 2018.


DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTOS		RETR. COMPLEMENTARIAS		REQUISITOS DE DESEMPEÑO			OBSERVACIONES	
		PLAZAS	NIVEL C DESTINO	C ESPECÍFICO	ADS (GRUPO)	TIPO (PROV.)		TITULACIÓN
<b>SECRETARIA</b>	Secretaría	1	35	18.097,30	F	A1	S	Licenciado en Derecho
	TAFE (Ley 7/85)	2	34	7.482,12	F	A1	S	Licenciado en Derecho
	Auxiliar Administrativo	2	14	2.453,54	F	CE1	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
<b>INTERVENCIÓN</b>	Interventor	1	35	18.097,30	F	A1	S	Licenciado en Ciencias Económicas
	Tesoreror	2	34	12.352,72	F	A1	S	Licenciado en Ciencias Económicas
	Auxiliar Administrativo	2	14	2.453,54	L	CE1	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
<b>POLICIA</b>	Oficial Cuerpo de Policía Local	1	30	12.191,02	F	C1	S	FPPI II. Bachillerato superior. BUP o título equivalente
	Policia Cuerpo de Policía Local (2ª actividad)	4	18	7.665,48	F	C1	S	FPPI II. Bachillerato superior. BUP o título equivalente
<b>URBANISMO</b>	Técnico Desarrollo	1	18	9.702,30	L	A1	S	Licenciado / Grado en ADE
	Técnico Responsable Urbanismo	1	18	9.357,89	L	A2	S	Licenciado / Grado en ADE
	Técnico Urbanismo	2	18	7.640,05	L	A2	S	Arquitecto o Ingeniero Técnico
	Jefe de Personal de Oficios	1	18	11.150,79	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Encargado de Obras y Zonas	1	18	10.473,97	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Encargado de Estudios	3	18	8.892,48	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Consejero Mantenimiento	1	14	4.249,69	L	C1	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Conducidor	1	14	5.194,08	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Oficial Mantenimiento	1	14	5.194,08	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Personal Oficios	2	14	4.249,69	L	AP	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	Limpiaorras	7	14	2.575,57	L	AP	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
	<b>CULTURA Y DEPORTES</b>	Archiervo - Bibliotecario	1	14	5.194,08	L	C2	NS
Armadore Emisora		1	14	5.194,08	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Técnico Cultura		1	14	4.153,83	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Agente Oficina Turismo		1	14	6.006,68	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Monitor-Coordenador Deportes		1	14	7.726,70	L	C2	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Monitor Deportes Aerobic		1	14	6.799,17	L	AP	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Monitor Tiempo Libre		1	14	4.724,87	L	AP	NS	FPPI. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente.
Directora Guardería Infantil		1	14	6.095,51	L	A2	S	Grado en Educación
Profesora Guardería Infantil		1	14	4.892,88	L	A2	S	Grado en Educación
Director Escuela Música		1	14	5.922,80	L	A2	S	Estudios superiores en Música
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>						



**Ayuntamiento de Fuente Obejuna**  
**Relación de Puestos de Trabajo**

Ejercicio: 2018

**ANEXO II. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

 <b>IL.MO. AYUNTAMIENTO DE FUENTE OBEJUNA</b> <b>MODELO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> MÓDULO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO		Asignación automática de puntuaciones																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
ÁREA	Denominación P. Trabajo	Cooc.	Natur.	Relat.	Superv.	Enfres.	Positiv.	Incap.	Delect.	Esfuerzo	Colect.	Cooc.	Natur.	Relat.	Superv.	Enfres.	Positiv.	Incap.	Delect.	Esfuerzo	Colect.	TOTAL	
SECRETARÍA	Secretaría/a	5	C5	C5	B3	C5	4	5	4	2	2	150	150	150	150	50	50	150	12,5	25	837,5	837,5	
	TAE (Letrado Asesor)	5	C4	C4	A3	C5	2	5	2	2	2	150	120	150	110	50	15	50	37,5	12,5	25	720	720
	Auxiliar Administrativo	2	A5	C3	A1	B4	2	1	2	2	2	50	95	80	22,5	30	15	10	37,5	12,5	25	377,5	755
	Interventor	5	C5	C5	B3	C5	4	5	4	2	2	150	150	150	150	50	50	150	12,5	25	837,5	837,5	
INTERVENCIÓN	Técnico/a	5	B5	C5	A3	C5	2	5	2	2	150	120	150	110	50	15	50	37,5	12,5	25	720	720	
	Auxiliar Administrativo	2	A5	C3	A1	B4	2	1	2	2	50	95	80	22,5	30	15	10	37,5	12,5	25	377,5	755	
POLICÍA	Oficial Cuerpo de Policía Local	3	B4	C4	A3	C4	3	2	4	3	3	80	95	110	110	40	30	20	150	25	50	710	710
	Pelota, Cuerpo de Pelota Local	3	B3	C3	A2	B4	2	2	2	3	3	80	70	80	50	30	15	20	37,5	25	50	467,5	1839
	Pelota, Cuerpo de Pelota Local (P. Amador)	3	A2	C2	A1	A3	2	2	1	2	2	80	30	50	22,5	20	15	20	15	12,5	25	290	290
URBANISMO	Técnico Desarrollo	4	C3	B3	B3	C4	3	5	1	2	1	110	95	50	150	40	30	50	15	12,5	12,5	565	565
	Técnico Responsable Urbanismo	4	C3	C3	A3	C4	3	4	1	2	1	110	95	80	110	40	30	40	15	12,5	12,5	545	545
	Técnico Urbanismo	4	C3	B3	A2	C3	3	4	1	2	1	110	95	50	50	30	30	40	15	12,5	12,5	445	890
	Jefe de Personal de Oficina	3	B4	C3	B3	C3	3	1	3	4	3	80	95	80	150	30	30	10	75	50	50	650	650
	Encargado de obra y administración	3	B4	C3	B2	C3	3	1	3	4	3	80	95	80	110	30	30	10	75	50	50	610	610
	Electricistas - Fontaneros	2	B2	B2	A1	A3	2	1	2	4	3	50	45	30	22,5	20	15	10	37,5	50	50	380	980
	Conector Mantenimiento	2	B2	B2	A1	B5	3	1	1	4	3	50	45	30	22,5	40	30	10	15	50	50	342,5	342,5
	Conductor	2	A4	B2	A1	B5	3	1	1	4	2	30	30	30	22,5	40	30	10	15	50	25	302,5	302,5
	Oficial Mantenimiento	2	A4	B2	A1	B4	3	1	1	4	2	30	18	35	22,5	25	30	10	15	50	25	242,5	242,5
	Personal Oficina	1	A3	B1	C1	A2	2	0	1	4	3	20	10	0	12	12	0	12	0	37,5	50	50	165
CULTURA Y DEPORTES	Administrador	1	A2	A1	C1	A1	1	0	1	3	3	20	20	0	0	12	12	0	12	25	50	150	150
	Administrador Bibliotecario	2	B3	B2	A1	B3	3	1	1	3	2	50	70	30	22,5	25	30	10	15	25	25	302,5	302,5
	Administrador Emisor	2	A4	B1	C1	A2	2	1	1	3	2	50	70	30	22,5	20	10	15	25	25	25	302,5	302,5
	Administrador de Turismo	2	A4	B1	C1	A2	2	1	1	3	2	50	70	15	0	15	15	10	37,5	5	25	242,5	242,5
	Monitor Coordinador Deportes	2	A4	B3	A3	A2	3	1	2	2	2	50	70	50	50	15	30	10	37,5	12,5	25	365	460
	Monitor Coordinador Deportes	2	A4	B3	A3	A1	3	1	3	3	2	50	70	50	110	5	30	10	75	25	25	460	460
	Monitor Técnico Base	1	A3	B2	A2	A1	3	1	2	3	3	50	45	30	50	5	30	10	37,5	25	50	332,5	332,5
	Directora Galería Infantil	4	B3	B3	A1	B1	2	4	1	1	1	110	70	50	22,5	15	15	40	15	5	12,5	355	355
	Profesora Galería Infantil	4	B2	B1	A1	B1	1	4	1	1	1	110	45	15	22,5	15	5	40	15	5	12,5	265	265
	Director Escuela Música	4	B3	B3	A1	B1	1	4	1	1	1	110	70	50	22,5	15	5	40	15	5	12,5	345	345
<b>TOTAL</b>																						<b>13807,5</b>	<b>17743,5</b>



## ANEXO III: TABLA SALARIAL 2018

 <b>Ayuntamiento de Fuente Obejuna</b> <b>TABLA SALARIAL 2018</b>							
ADSCRIPCIÓN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRUPO	NIVEL C. DESTINO	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	TOTAL
<b>SECRETARIA</b>	Secretario/a	A1	25	15.197,17	8.979,74	16.097,30	40.274,20
	TAE (Letrado Asesor)	A1	24	15.197,17	8.449,84	12.362,72	36.009,73
	Auxiliar Administrativo	C2	14	8.675,39	4.421,62	6.481,84	19.578,85
<b>INTERVENCIÓN</b>	Interventor	A1	25	15.197,17	8.979,74	16.097,30	40.274,20
	Tesorero	A1	24	15.197,17	8.449,84	12.362,72	36.009,73
	Auxiliar Administrativo	C2	14	8.675,39	4.421,62	6.481,84	19.578,85
<b>POLICIA</b>	Oficial Cuerpo de Policía Local	C1	20	10.235,02	6.373,92	12.191,02	28.799,95
	Policia Cuerpo de Policía Local	C1	18	10.235,02	5.722,78	7.655,48	23.813,28
	Policia Cuerpo de Policía Local (2ª actividad)	C1	18	10.235,02	5.722,78	4.979,43	20.937,23
<b>URBANISMO</b>	Técnico Desarrollo	A1		15.197,17		9.701,30	24.898,47
	Técnico Responsable Urbanismo	A2		13.363,51		9.357,89	22.721,40
	Técnico Urbanismo	A2		13.363,51		7.640,85	21.004,36
	Jefe de Personal de Oficios	C2	16	8.675,39	5.072,48	11.160,79	24.908,66
	Encargado de obras y almacén	C2	16	8.675,39	5.072,48	10.473,97	24.221,84
	Electricistas - Fontaneros	C2	14	8.675,39	4.421,62	5.666,25	18.763,26
	Conductor Mantenimiento	C2	14	8.675,39	4.421,62	5.880,88	18.977,89
	Conductor	C2	14	8.675,39	4.421,62	5.194,06	18.291,07
	Oficial Mantenimiento	C2		8.675,39		5.194,06	13.869,45
	Personal Oficios	AP		7.950,49		4.249,69	12.200,18
	Limpiadoras	AP		7.950,49		2.575,57	10.526,06
<b>CULTURA Y DEPORTES</b>	Archivero - Bibliotecario	C2	14	8.675,39	4.421,62	5.194,06	18.291,07
	Animador Emisora	C2	14	8.675,39	4.421,62	5.194,06	18.291,07
	Técnico Cultura	C2		8.675,39		4.163,83	12.839,22
	Agente Oficina Turismo	C2		8.675,39		6.009,66	14.685,04
	Monitor-Coordinador Deportes	C2		8.675,39		7.726,70	16.402,09
	Monitor Deportes Aerobic	AP		7.950,49		5.709,17	13.659,66
	Monitor Tiempo libre	AP		7.950,49		4.721,87	12.672,36
	Directora Guardería Infantil	A2		13.363,51		6.095,51	19.459,02
	Profesora Guardería Infantil	A2		13.363,51		4.893,58	18.257,09
	Director Escuela Música	A2		13.363,51		5.923,80	19.287,32