

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN

**2018/3732** *Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cárcheles.*

### Edicto

REFERENCIA: Convenios Colectivos  
CÓDIGO CONVENIO: 23101612012018

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del "AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES", recibido en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en fecha 27 de julio de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de mayo de 2018, cumplimentado el trámite de subsanación el día 19 de agosto, habiendo sido requerido a tal efecto con fecha 08/08/2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL,

ACUERDA:

*Primero.*-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

*Tercero.*-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 21 de agosto de 2018.-La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo, María de la Paz del Moral Milla.

ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE CARCHELES

Reunidos el día 11 de Mayo de 2018, a las 11:00 horas, se constituye la comisión de negociación del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Carcheles.

COMPOSICIÓN:

*En Representación del Ayuntamiento:*

- Alcalde D. Enrique Puñal Rueda.
- Primer Teniente alcalde D. Juan Zafra González.
- Concejal del PSOE D. Francisco Ortega Cortes.

*Representación legal de los trabajadores:*

- Fernando González Aguilar delegado de personal de UGT

ASESORES:

En nombre de UGT: Antonio Gil Ramos

Firmado:

ACTA FINALIZACION NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO  
DE CARCHELES

Reunidos el día 11 de MAYO de 2018, a las 12:00 horas, los miembros de la comisión de negociación del convenio colectivo del ayuntamiento de Carcheles.

COMPOSICIÓN:

*En Representación del Ayuntamiento:*

- Alcalde D. Enrique Puñal Rueda.-
- Primer Teniente alcalde D. Juan Zafra González.
- Concejal del PSOE D. Francisco Ortega Cortes.

*Representación legal de los trabajadores:*

- Fernando González Aguilar delegado de personal de UGT.

ASESORES:

*En nombre de UGT:* Antonio Gil Ramos.

Dan por concluidas las negociaciones con acuerdo del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Carcheles.

DISPOSICION FINAL.-Las partes facultan en este mismo acto a D. MANUEL CRUZ LIÉBANAS, con DNI nº 25.992204L para que proceda a la tramitación y registro del presente convenio colectivo ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía en Jaén mediante la presentación telemática a través de la Plataforma REGCON

Firmado:

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

#### ART. 1.º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio establece y regula las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Ayuntamiento de Cárcheles prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para éstos empleados y empleadas públicas en el Presupuesto General de Gastos:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.

Igualmente, el presente Convenio será de aplicación al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Cárcheles transferido a las empresas concesionarias de Servicios Municipales o cualquier otro servicio que se privatice, cuando así lo decida el trabajador/a.

La aplicación de todo el articulado de este Convenio estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

Aquellos extremos que no se encuentren regulados en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, tomando siempre lo más ventajoso para los intereses del trabajador.

#### ART. 2.º.-VIGENCIA Y DURACIÓN

Este Convenio se establece para una duración de cuatro años y tendrá carácter retroactivo desde el período comprendido entre el día 1 de Enero de 2.018, hasta el día 31 de Diciembre de 2.021, cualquiera que sea la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo en aquellos artículos en los que se establezca una revisión anual.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia de este.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

#### ART. 3.º.-NATURALEZA DE LO PACTADO

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente,

quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior, o Acuerdo Plenario que pudiese tener efectos más favorables para todo el personal Laboral del Ayuntamiento de Cárcheles.

En el caso de que el Ayuntamiento de Cárcheles decidiese privatizar o externalizar de forma mixta, parcial o total, con capital público o privado, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio Municipal, transferido a empresas concesionarias, de los que a la firma del presente convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de personal laboral fijo o contratado indefinido, seguirá perteneciendo a la plantilla de este Ayuntamiento, tanto administrativamente como económicamente, siendo de aplicación igualmente el presente Convenio al personal laboral fijo, cuando así lo decida el trabajador.

#### ART. 4.º.-COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO ESTUDIO E INTERPRETACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria de seguimiento, para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación de este, integrada por 1 representante de la Corporación y 1 Representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran existir, dentro de los límites de sus facultades y competencias.

La comisión podrá estar asistida de cuanto personal técnico se considere necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente de la firma del presente Convenio. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su petición. La presidencia y secretaría serán nombradas en la primera reunión de constitución.

Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes para el personal laboral, afectado por el ámbito del presente Convenio y entraran en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno de la Corporación cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporaran al texto del Convenio, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este Convenio una vez aprobado por el Pleno, vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, jefes de servicio y sección.

En el caso de que una de las partes firmantes del Convenio considere incumplido, alguno de los asuntos que contiene y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión Paritaria de Seguimiento, que una vez agotados los medios de solución acordada, podrá decidir someter la cuestión al arbitraje del órgano correspondiente, que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta Comisión se reunirá una vez al mes como mínimo y cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas siguientes a la petición.

#### ART. 5.º.-MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Se crea una Mesa General de Negociación conforme a lo estipulado en el capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### ART. 6.º.-LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación (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, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y demás disposiciones reglamentarias vigentes de aplicación.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES LABORALES

#### ART. 7.º.-JORNADA DE TRABAJO

1.º.-Se fija una jornada de 37 horas y 30 minutos máximas semanales y 8 horas máximas diarias.

2.º.-La jornada semanal de trabajo se realizará de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas, en presencia obligada, con media hora de flexibilidad, entre las 07:45 y las 15:15 horas.

3.º.-Se establece una pausa de 30 minutos ininterrumpidos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

En aquellos Servicios en los que por necesidades de los mismos no sea posible disfrutar la pausa de 30 minutos, esta se considerará como tiempo de trabajo efectivo realizado.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán 12 horas mínimo.

4.º.-Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

5.º.-El personal que realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos ininterrumpidos de veinte minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.

6.º.-En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos descansos de

veinte minutos que no podrán acumularse.

7.º.-En funciones de idéntica naturaleza, se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio.

#### ART. 8.º.-CALENDARIO LABORAL ANUAL.

El calendario laboral será el fijado por la Administración Estatal y Autonómica para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### ART. 9.º.-VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles de duración (no se considerará hábil el sábado), fraccionables por días (según calendario vigente), siempre que el empleado público lleve un año de servicio o de la parte proporcional en caso contrario. Por consiguiente, el período vacacional se podrá disfrutar dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el quince de enero del año siguiente, o lo dictado por la legislación laboral vigente.

El empleado público será el que elija libremente el periodo de vacaciones correspondiente a 11 días hábiles anuales, podrán ser impuestas el resto de 11 días hábiles de vacaciones, siempre por necesidades de servicio y previo informe del responsable de personal del servicio al que pertenezca.

El calendario de vacaciones deberá ser conformado, negociado y publicado según lo indicado en la normativa laboral vigente.

La época para su disfrute será a petición del trabajador en cualquier mes del año, siendo prioritariamente del 15 de Junio al 15 de Septiembre, salvo aquellos Servicios cuya actividad principal sea suspendida en los meses de Julio y Agosto. Podrán disfrutarse por periodos semanales, mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, o en dos periodos quincenales, siendo obligatorio su comienzo en día 1 o 16.

Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

Si llegado el período de vacaciones, el empleado público se encontrase en situación de baja por enfermedad o por accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de baja se haya puesto en conocimiento del servicio de personal dentro de los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar con posterioridad las

vacaciones que quedasen aún expirado el año natural al que correspondan.

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones antes del 31 de marzo de cada año.

En cuanto a la ampliación de vacaciones anuales retribuidas se estará a lo dispuesto en la legislación estatal de aplicación, aplicándose en la actualidad el Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, de esta forma:

- Con más de 15 años de servicio, corresponde 1 día adicional.
- Con más de 20 años, 2 días.
- Con más de 25 años, 3 días.
- Con más de 30 años, 4 días.

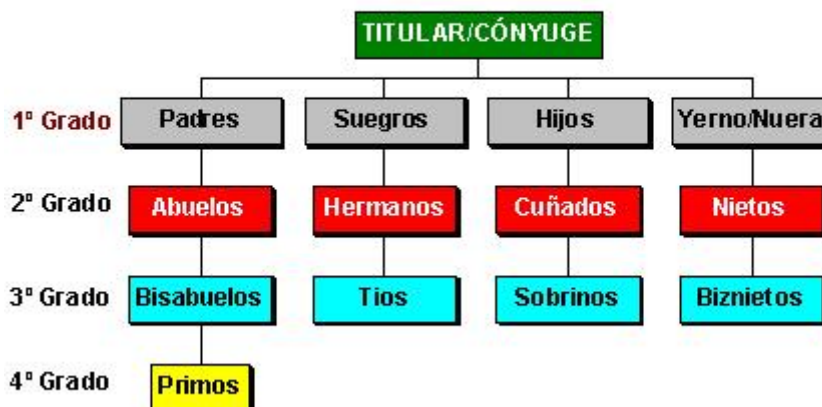
En caso de que los miembros de la pareja sean personas empleadas de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

#### ART. 10.º.-LICENCIAS

Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los solicitantes deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios.

#### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El régimen de licencias con sueldo será el 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, y lo pactado en el presente convenio siendo el siguiente:

- 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 1 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 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 trabajadoras 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 menos 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 ejercitado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora o el trabajador, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule 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 trabajadora o el trabajador 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 trabajador o trabajadora 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora, 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 de un mes.

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

K) Por asuntos particulares, seis días al año, o según se determine en la Legislación Estatal, Real Decreto o Resolución de la Secretaría de Estado en Función Pública de días adicionales por coincidencia de sábado en festivo en cada momento. En la actualidad aplicándose el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito se disfrutarán por trienios trabajados, la siguiente progresión:

- por 6 trienios, corresponden 2 días adicionales.
- por 8 trienios, 3 días.
- por 9 trienios, 4 días.
- por 10 trienios, 5 días.
- por 11 trienios, 6 días.
- y así sucesivamente.

l) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales.

Además

No obstante lo anterior, cualquier mejora de norma o rango superior, será de aplicación desde el momento de su aplicación al personal de aplicación del presente convenio colectivo.

**ART. 11.º.-PERMISO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.**

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma

simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el

tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el e) tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y

supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### ART. 12.º.-GUARDA LEGAL

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor con especial dedicación, a un disminuido físico o psíquico sin trabajo o cuidado de un familiar de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad precisen atención continuada, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

#### ART. 13.º.-RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### ART. 14.º.-LICENCIAS SIN SUELDO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 73 del Real Decreto 315/1964, de 7 de febrero podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

### CAPITULO III ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

#### ART. 15.º.-ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

1.-La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Cárcheles, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente Convenio.

2.-La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejoras en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos y técnicos.

Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3.-Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal laboral. Dentro del año 2.018 se formará una relación de los puestos de trabajo existentes en la plantilla, aprobada presupuestariamente por la Corporación, previo pacto en Mesa General de Negociación que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de los mismos las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.

4.-Cualquier modificación de la plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

5.-Revisión anual de la valoración de puesto de trabajo.

6.-Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles más bajos.

#### ART. 16.º.-FOMENTO Y EMPLEO

La política de empleo en el Ayuntamiento de Cárcheles durante la vigencia del presente Convenio, estará presidida por la siguiente medida:

- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.

#### CAPITULO IV PLANES, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERNA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO

#### ART. 17.º.-PLANES DE EMPLEO

1.º. La planificación integral de los recursos humanos y el empleo en el Ayuntamiento de Cárcheles se desarrollará, en su caso, a través de planes de empleo.

2.º. Los planes de empleo como instrumento de planificación integral, contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuado.
- b) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materias de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación así como la distribución de puestos de trabajo.
- c) Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.

d) Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

e) Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.

f) Se tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un puesto de trabajo.

g) Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria, la gestión de este proceso que se llevará de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

3.º. Los planes de empleo, en su caso, serán negociados en el seno de la Mesa General de Negociación. Una vez aprobados se dará cuenta donde proceda.

#### ART. 18.º.-ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, tal y como se establezca en el seno de la Mesa General de Negociación y según establece la legislación vigente. En todo caso quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

#### ART. 19.º.-PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

Los puestos de trabajo adscritos a laborales se proveerán conforme se establezca en Mesa General de Negociación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo y siempre será por concurso.

En todo caso, la provisión de puesto de trabajo, que lleve aparejada jefatura, el sistema de selección será siempre por concurso.

#### ART. 20.º.-BASES DE LAS CONVOCATORIAS

Las pruebas de selección de personal y los concursos para la provisión de puestos para el personal laboral se regirán por las bases de las convocatorias que serán negociadas previamente a su aprobación por la Comisión Paritaria.

#### ART. 21.º.-PROMOCIÓN INTERNA

1.º. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitarán dicha promoción consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, así mismo la promoción dentro del mismo grupo. El personal laboral y de conformidad a lo dispuesto en la legislación estatal aplicable para el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro, del inmediato superior al que pertenezcan.

2.º. Previa negociación con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, la corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán por separados de los de ingreso, en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de oferta de empleo público.

3.º. La promoción interna se efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

4.º. Debe de hacerse mediante convocatoria suficientemente publicada y difundida a través de bases aprobadas por el Pleno de la Corporación.

5.º. Los sistemas de selección, concurso, concurso-oposición y oposición, serán negociados por la Corporación con los representantes legales de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación.

6.º. Debiendo reunir los requisitos necesarios de titulación y demás exigibles para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que reglamentariamente se dicten por el Gobierno, debiendo superar una prueba de acceso negociada previamente en Mesa General de Negociación.

(Interpretación del art.º 21.6) se puede acordar por unanimidad que no sea requerida la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder (o dispensas reglamentarias dictadas), exclusivamente para la promoción interna del personal laboral a plazas cuya definición o denominación no lleve implícita dicha titulación, a los efectos de lo establecido en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 28.2 del R.D. 364/1995 de 10 de marzo).

7.º. Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el empleado público tenga una antigüedad mínima de dos años en su categoría de origen.

8.º. Todas las plazas vacantes en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, con posibilidad de ser cubiertas por funcionarios de carrera, se ofertarán por el sistema de promoción interna en una de sus dos modalidades. Tendrán acceso a la misma todos los funcionarios de carrera acogidos al presente Convenio, acumulándose las que queden desiertas al tono de acceso libre.

9.º. La antigüedad se abonará en los valores de la categoría alcanzada en la promoción.

#### ART. 22.º.-TRIBUNALES

En todos los tribunales que se constituyan al amparo del presente capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 60 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.

#### ART. 23.º.-OFERTA DE EMPLEO

1.º. Durante la vigencia del presente convenio, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.



2.º. Las necesidades y previsiones que se contendrán en los siguientes planes de empleo servirán en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público.

3.º. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, y de conformidad con lo que establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente acuerdo marco.

4.º. En la oferta de empleo público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, determinando la Mesa General de Negociación, los recursos o áreas en los que resultan más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5.º. Una vez examinadas las vacantes y necesidades existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Convenio, la plantilla presupuestaria.

6.º. Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasaran a formar parte de la oferta de empleo público del año correspondiente, negociándose previamente con los Representantes de los empleados públicos, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna y el régimen (laboral o estatutario) en el que se encuadraran.

#### ART. 24.º.-CONTRATACIÓN POR VACANTES DE FORMA INTERINA O PROVISIONAL

El nombramiento del personal para cubrir las plazas vacantes existentes en cada momento, interinamente o de forma provisional, se formalizará de acuerdo con lo siguiente:

1.-Las plazas o puestos de trabajo vacantes, serán cubiertas, accidentalmente por el personal de este Ayuntamiento que así lo solicite y que cumpla los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso de que se trate siempre con respeto a los principios de mérito y capacidad.

2.-Los contratados interinos, de nuevo ingreso, deberán de reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a la plaza que vayan a cubrir.

3.-Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en la última convocatoria de que se trate y siempre por orden de la puntuación obtenida.

4.-A todo contratado, que ocupe una plaza de forma provisional o interina le serán abonadas todas las retribuciones que correspondan a la misma.

5.-En cuanto a los órganos de selección, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### ART. 25.º.-TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Los jefes de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo, por necesidades del servicio,

comunicándolo dentro de los 5 días laborables siguientes al Área de Personal. A todo empleado que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de Secretaría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

El tiempo máximo de habilitación será de 15 días de forma continuada o de 45 días de forma discontinua al año.

Solo podrán realizarse funciones de categoría superior, por duración superior a los 15 días, cuando así lo autorice el órgano de la Corporación competente mediante decreto, tratándose en mesa de Negociación con la Representación Legal de los trabajadores.

#### ART. 26.º.-CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARA SUSTITUCIONES

La sustitución de Empleados Públicos con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, licencias, permisos por maternidad, vacaciones, etc.), se llevará a cabo a través de contrataciones con arreglo a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del Art. 24 del presente Convenio. En cuanto a la selección de personal, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### ART. 27.º.-FORMACIÓN

##### 1.-Principios generales.

El empleado público tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración del mismo. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Las acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado para ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, ESPA, Universidades o Colegios Oficiales.

Las calificaciones de estos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

##### 2.-Planes de formación.

El Ayuntamiento de Cárcheles, realizará, en colaboración con los representantes de los empleados/as públicos/as, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con

otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

Independientemente del carácter sistemático y periódico de estos cursos, en el plan anual se redactará también un programa destinado a la formación permanente del empleado público.

A tal efecto, se crea la Comisión Paritaria de Formación en el ámbito de este Ayuntamiento, compuesta por un representante de cada Sección Sindical, que haya obtenido representación en el Ayuntamiento, y presidida por el Alcalde o Concejal de Personal.

Todos los cursos que puedan ser realizados por empleados públicos del Ayuntamiento, deberán canalizarse a través de esta Comisión de Formación.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante, a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados públicos tendrán derecho:

A) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.

B) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

C) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.

D) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.

E) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.
- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados públicos en los planes de formación.

Para la realización de cursos que no sean a propuesta del Ayuntamiento, se establecerá un cupo de horas anual por empleado/a público/a, siempre que estos fuesen en jornada de trabajo.

CAPITULO V  
CONDICIONES SOCIALES

El Ayuntamiento de Carcheles dispondrá de un fondo de acción social que se cifra en un (0.10%) de la masa salarial global. Las condiciones sociales comenzarán a aplicarse en el momento en que se realice la oportuna modificación presupuestaria que lo permita, incluyéndose así en el presupuesto del Ayuntamiento.

**ART. 28.º.-DERECHO A LA PERCEPCIÓN DE LAS AYUDAS**

Para tener derecho a las prestaciones y ayudas recogidas en este Capítulo, será requisito indispensable permanecer prestando servicio para el Ayuntamiento de Cárcheles, de forma ininterrumpida al menos durante 24 meses.

Para el personal fijo discontinuo, estas ayudas serán porcentuales al tiempo trabajado, siempre y cuando el gasto se realice cuando el trabajador se encuentre en activo.

**ART. 29.º.-AYUDA POR NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ADOPCIÓN**

a) El empleado público que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, durante la vigencia del presente capítulo, recibirá una ayuda por nupcialidad de 100 €.

b) A todo empleado público que lo solicite dentro de los tres meses siguientes al nacimiento o adopción de un hijo, se le abonara la cantidad de 300 €.

**ART. 30.º.-ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Y DEPORTIVAS.**

Todo empleado público que se inscriba en alguna actividad deportiva o utilice las instalaciones deportivas del Ayuntamiento quedará exento del pago de dicho servicio

**ART. 31.º.-AYUDA A MINUSVÁLIDOS**

El empleado público que tenga a su cargo al cónyuge o hijos minusválidos, con ingresos propios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que tengan una incapacidad igual o superior al 33% de minusvalía, percibirá una ayuda de 50 € mensuales.

**ART. 32.º.-SEGURO DE VIDA**

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos los Empleados Públicos que en el momento se encuentren en activo (Funcionarios de carrera, Funcionarios interinos, laborales fijos y contratados laborales que se encuentren integrados en la Plantilla de Personal -RPT-, o que siendo personal laboral no integrado tenga una antigüedad superior a 24 meses) en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte natural: 15.500 €.
- b) Por muerte por accidente laboral: 30.500 €.
- c) Por Invalidez permanente fruto de accidente laboral: 30.500 €.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente “in itinere”).

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado. La percepción de este seguro será compatible con la de cualquier otro.

#### ART. 33.º.-PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del empleado público del Ayuntamiento de Cárcheles, por los actos o estudios que realice por razón de su trabajo. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

#### ART. 34.º.-ASISTENCIA LABORAL

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado público a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en el caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias.

#### ART. 35.º.-ASISTENCIA LETRADA

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los empleados Públicos que lo soliciten y precisen por razones del ejercicio de sus funciones, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, así como cuando sea el propio Ayuntamiento el demandado o demandante.

El empleado público podrá previa autorización de la Autoridad Municipal designar un abogado de su elección, para su defensa jurídica, asumiendo todos los gastos el Ayuntamiento.

#### ART. 36.º.-CAPACIDAD DISMINUIDA

1.-Los empleados cuya capacidad física este disminuida para desempeñar sus funciones, serán destinados a puestos de trabajo auxiliares adecuados a sus condiciones, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño de la nueva función y conservarán las retribuciones correspondientes a su categoría de procedencia, previo dictamen de un tribunal médico creado al efecto y del Delegado de Personal.

2.-Todo empleado que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, conservará las mismas retribuciones básica y complementarias, excepto en el caso descrito en el apartado a) del punto 2º, en cuyo caso las retribuciones complementarias serán las asignadas al nuevo puesto de trabajo.

#### ART. 37.º.-PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD

1.-El empleado público declarado en situación de baja por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, percibirá un complemento económico equivalente a la diferencia de la totalidad de las retribuciones integras que le correspondan percibir en esos momentos y la prestación fijada por el organismo de la Seguridad Social competente.

2.-Si en el curso del periodo de baja por enfermedad el empleado cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación reseñada en el párrafo anterior, será incrementada en una cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

3.-La prestación de baja por enfermedad o accidente tendrá una duración máxima de dieciocho meses, contados a partir de la fecha la misma, y en todo caso cesará en su percibo antes de cumplir dicho plazo, tanto en el momento en que reincorpore al servicio activo, como en el caso que sea declarado en situación de baja definitiva por incapacidad o jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

4.-El Negociado de Personal iniciara y tramitara de oficio los expedientes que fuesen precisos para la concesión del mencionado complemento.

5.-Un tribunal médico, designado por el Ayuntamiento, practicara los reconocimientos pertinentes, emitirá bajo su exclusiva responsabilidad los dictámenes técnicos que, a su propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fuesen necesarios a los fines del presente Convenio. Corresponderá al tribunal médico informar sobre la naturaleza, curso y evolución, a efectos exclusivamente del abono del complemento económico.

6.-Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los Empleados Públicos que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieran los requerimientos del tribunal médico para someterse a reconocimiento, los que retrasasen deliberadamente su reincorporación al servicio activo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y quienes, en alguna forma intentaran defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado del complemento económico, serán privados de inmediato del mismo y quedaran obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiera determinado como inicial de la defraudación. No obstante cualquier cambio normativo en legislación de rango superior será de aplicación desde el momento de su publicación en boletín oficial, dando conocimiento a la representación legal.

#### ART. 38.º.-AYUDAS POR DESPLAZAMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD

Se establece una ayuda por desplazamiento a todos los empleados públicos que se vean obligados a desplazarse para recibir asistencia médico-quirúrgica, para sí mismo, cónyuge o descendientes de una cuantía diaria igual al valor de las dietas reglamentarias en caso de comisión de servicio más gastos de locomoción.

Será requisito imprescindible, para tener derecho a esta ayuda, el que se den uno de estos supuestos:

1. Que dicha asistencia no sea cubierta por la Seguridad Social.
2. Que el desplazamiento se haga a instancias de la Seguridad Social.

3. Que el plazo de espera dado por el organismo competente de la Seguridad Social, sea superior a 3 meses.

Esta ayuda se hará extensiva al acompañante en caso de internamiento, esta ayuda solo se abonará al acompañante y, en todo caso, habrá de justificarse el hecho causante.

Todas las solicitudes relacionadas con este artículo, serán estudiadas y, en su caso, aprobadas, por la Comisión Paritaria.

#### ART. 39.º.-PRESTACIONES SANITARIAS EXTRAORDINARIAS

Se establece una ayuda sanitaria extraordinaria para los empleados públicos, que haya sido previamente prescrita, por facultativo.

Montura de gafas todo uso para adultos:	50 € para tres años.
Cristales graduados:	100 € para dos años.
Dentadura completa:	500 € por cinco años.
Dentadura media:	300 € por cinco años
Ortodoncia:	250 € por una sola vez.
Endodoncia:	150 € para un año.
Empastes:	45 € para un año.
Limpieza dental:	30 € para año.
Piezas no fijas y puentes	50 € para tres años.
Piezas fijas	100 € para cinco años.
Audífonos	200 € para cinco años.
Podólogos	30 € para un año.
Lentillas	100 € por año
Fisioterapeuta:	100 € por año.

#### ART. 40.º.-BECAS Y AYUDAS POR ESCOLARIDAD

*(A revisar cada año por el IPC correspondiente).*

1.-Se establece una ayuda en concepto de estudio para empleados o hijos de empleados, a percibir por el empleado público, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Durante los meses de septiembre a noviembre de cada año, podrán solicitar en el impreso que se facilitara al efecto, las ayudas escolares, debiendo presentar la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, abonándose en el mes de diciembre siguiente.

b) También tendrán derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador.

c) A estos efectos y para el curso 2016/17, se establece para el empleado público y para cada hijo, las siguientes ayudas:

- Por Educación Preescola: 60 € Anuales.
- Por Educación Primaria: 80 € Anuales.
- Por estudios de la E.S.O.: 100 € Anuales.
- Por estudios de Bachillerato y Técnico Medio: 150 € Anuales.
- Por estudios en Técnico Superior y Universitarios: El 35 %
- Escuela de Idiomas: 45 € Anuales

d) En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

e) En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

2.-Los empleados públicos que cursen estudios oficiales, previo estudio del Ayuntamiento, se les abonará, a solicitud del interesado, y acreditado mediante entrega de los correspondientes documentos justificativos, el 100% del gasto de matrícula y el 80% del importe de los libros oficiales, con un máximo de 300 €, no asistiéndole este derecho en el supuesto de curso repetido.

#### ART. 41.º.-AYUDA POR GUARDERÍA

Los empleados públicos tendrán derecho a una ayuda por guardería de 150 € anuales, por cada hijo inscrito en Educación Infantil.

Los empleados públicos que inscriban sus hijos en la guardería municipal de Cárcheles, estarán exentos del pago anualmente por este servicio, excluyendo los servicios extras (comedor).

#### ART. 42.º.-PREMIO POR JUBILACIÓN

Aquellos empleados que causen baja por jubilación, tendrán derecho al percibo de una gratificación de un mes de haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

#### ART. 43.º.-ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todos los empleados públicos, con al menos un año de antigüedad ininterrumpida, a la fecha de la petición, afectados por este Convenio, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de 1, 2 ó 3 mensualidades brutas, a reintegrar en un plazo de 12, 18 ó 24 meses.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. El cese definitivo en el Ayuntamiento, por cualquier causa, dará lugar al reintegro de la cantidad total pendiente, en la última nomina que perciba el empleado público.

Los trabajadores temporales con duración determinada, no podrán excederse en el reintegro del anticipo de la fecha de finalización de su contrato, prorrateándose en mensualidades la cantidad anticipada.

El Ayuntamiento mantendrá un fondo de hasta 6.000 € para anticipos reintegrables al que podrá acceder todo empleado afectado por este convenio. Este fondo debe estar reflejado



en los presupuestos del Ayuntamiento.

Toda solicitud de anticipo reintegrable se deberá hacer por escrito y documentar la prioridad, necesidad y urgencia del mismo, debiendo acreditar en el plazo de un mes desde su concesión que el anticipo ha sido destinado al fin para el que se ha otorgado.

Se establecerá un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados.

Los motivos aducidos deberán ser justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el empleado público deberá devolver el anticipo automáticamente.

#### ART. 44.º.-INCREMENTO DE AYUDAS

Todas las ayudas que se recogen en este capítulo experimentarán, en años posteriores a 2.017, los incrementos que para cada anualidad permitan la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente respecto al régimen retributivo de los empleados públicos.

### CAPITULO VI DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN

#### ART. 45.º.-PRINCIPIOS GENERALES

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de 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, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

#### ART. 46.º.-NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los empleados públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociada, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

#### ART. 47.º.-MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

1. Serán objeto de negociación las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Convenio.
- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

#### ART. 48.º.-COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

1.º. Los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las

acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Recibir información de los modelos de contratos temporales o de nombramientos de interinos.

g) Ser informados de la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

h) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2.º. Los Delegados de Personal estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

3.º. Los Delegados de Personal como representantes legales del personal municipal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de acuerdo con la legalidad vigente. Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público esté en régimen de turno. Los miembros de la Comisión paritaria y de la Mesa General de Negociación no necesitarán dicho plazo de preaviso.

e) 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 dimisión.

4.º. Los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

5.º. Cada uno de los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6.º. El Ayuntamiento en la medida de sus posibilidades, facilitará sus instalaciones, medios y material necesario a la sección sindical firmante del presente convenio, para que los Delegados desarrollen su actividad sindical.

#### ART. 49.º.-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, la Corporación y las Centrales Sindicales firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del acuerdo marco sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del presente acuerdo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el EBEP. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

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

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

#### ART. 50.º.-DERECHO DE REUNIÓN

1. Las Organizaciones Sindicales representativas en esta Corporación disponen de 18 horas anuales para celebrar asambleas de sus afiliados, al comienzo de su jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal.

2. Están legitimados para convocar una reunión las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, pero dentro de las 15 horas mensuales concedidas. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

CAPITULO VII  
SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE

**ART. 51.º.-PRINCIPIOS GENERALES**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio, frente a los riesgos laborales.

**ART. 52.º.-REPRESENTACIÓN SINDICAL**

A los Representantes Sindicales les corresponde, en los términos que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los Empleados Municipales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

**ART. 53.º.-DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la normativa vigente.

El número de Delegados de Prevención será el que venga determinado en la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en función del número de empleados del Ayuntamiento.

**ART. 54.º.-COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Son competencias de los Delegados de Prevención, además de las señaladas legalmente, las siguientes:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que en materia de seguridad y salud sean adoptados por éste.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Para la ejecución de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos

estarán facultados para realizar las acciones que la Ley específicamente determina.

#### ART. 55.º.-CREDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el Art. anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ART. 56.º.-FORMACIÓN Y SIGILO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Ayuntamiento facilitará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

#### ART. 57.º.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación cuya misión es la propuesta y consulta regular y periódica de las acciones del ayuntamiento en materia preventiva.

#### ART. 58.º.-CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Estará constituido por los Delegados de Prevención, de una parte, y por un número igual de representantes por parte de la Corporación.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales así como técnicos en prevención del Ayuntamiento o ajenos al mismo cuando sea solicitado por algunas de las representaciones del Comité.

El Comité deberá crear y adoptar un Reglamento que establezca sus propias normas de funcionamiento, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as delegados/as elegidos/as a formar parte del Comité.

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

#### ART. 59.º.-FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Son funciones del mismo:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.

- b) Promover iniciativas en cuanto a métodos y procedimientos adecuados para la consecución de una real acción preventiva.
- c) Proponer al Ayuntamiento las actuaciones para la mejora de las condiciones laborales y la corrección de deficiencias existentes en dicha materia.
- d) Conocer la situación de los centros de trabajo del Ayuntamiento en cuanto a la prevención, realizando las visitas que se estimen oportunas.
- e) Conocer los informes y documentos relativos en materia preventiva, necesarios para el desempeño de sus funciones.
- f) Conocer los daños producidos en la salud e integridad de los empleados para analizar sus causas y proponer la adopción de las medidas precisas para su corrección.
- g) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Y aquellas otras que legalmente le corresponde y las que pudieran incluirse en su Reglamento.

#### ART. 60.º.-PROTECCIÓN DE EMPLEADOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

La Corporación Municipal y los representantes sindicales se comprometen a reservar ciertas plazas para hacer realidad lo recogido en este artículo, estas plazas tendrán la denominación en la plantilla presupuestaria de "segunda actividad".

#### ART. 61.º.-DERECHO DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA PÚBLICA EMBARAZADA

La mujer trabajadora al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine, si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad o contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar; y en los casos de penosidad y peligrosidad, la designación se hará en el cuarto mes de embarazo, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a



través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ART. 62.º.-TRABAJO BAJO INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Ante adversidades climatológicas, el trabajo se adecuará a dichas adversidades.

#### ART. 63.º.-REVISIÓN MÉDICA

Anualmente se realizará a cada empleado público una revisión médica en consonancia con el puesto de trabajo que desempeñe, todo ello de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- Análisis completo de orina y sangre.
- Audiometría.
- Reconocimiento de la visión.
- Chequeo general con medición de la resistencia.
- Electrocardiograma.
- Controles ginecológicos.
- Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

#### ART. 64.º.-VESTUARIOS Y OTROS MATERIALES

El Ayuntamiento habilitará vestuarios, taquillas y duchas para el personal cuyos servicios así lo requieran por su naturaleza.

Igualmente, el Servicio de Prevención Ajeno podrá solicitar todo aquél material necesario para el desempeño de los trabajadores, el cual previo ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado por la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso será el SPA quien informará de éstas necesidades.

**ART. 65.º.-ROPA DE TRABAJO**

El Ayuntamiento proporcionará uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, la corporación vendrá obligada a facilitar a sus empleados públicos prendas de trabajo impermeables.

A los empleados públicos que se encuentren dentro del ámbito de este convenio, el Ayuntamiento, por medio de su almacenero, entregará equipos de trabajo, consistentes en mono o pantalón y chaquetilla o camisa, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será la que se pueda demostrar su deterioro, con independencia de los períodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de que quede deteriorada la ropa, el trabajador acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que haya quedado deteriorada la ropa que se le entregó.

Se establecerá con carácter general, un periodo de entrega para la ropa de Verano de Mayo a Junio, y para la de Invierno de Septiembre a Octubre. Las prendas de agua y abrigo se renovaran cada tres años.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio, se renovaran automáticamente.

En caso de que algún trabajador necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Será el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el que determine, y haga un seguimiento de quienes son las personas que deben de recibir las prendas, que tipo de prendas y en qué época del año, debiendo elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

**ART. 66.º.-BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS**

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores.

CAPITULO VIII  
REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 67.º.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Cárcheles, será el establecido por la legislación vigente.

La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

CAPITULO IX  
DERECHOS SINDICALES

ART. 68.º.-COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

El Ayuntamiento de Cárcheles, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

La Corporación y los Representantes de los empleados Públicos firmantes del presente Convenio, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art., 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica, 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical y en la Ley 9/87.

ART. 69.º.-SECCIONES SINDICALES

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente sección sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido.

Las secciones sindicales debidamente constituidas tendrán derecho a la designación de un Delegado Sindical, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

*Funciones de las Secciones Sindicales:*

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.

- Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.
- Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.
- Tendrán derecho a 15 horas sindicales mensuales, los Delegados Sindicales así como los secretarios generales de cada sección sindical, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.
- Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados de personal.
- La Negociación Colectiva.
- En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

#### ART. 70.º.-ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Son órganos de representación la Junta de Personal, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en su caso, para su constitución y nombramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (EBEP y Estatuto de los Trabajadores).

#### ART. 71.º.-COMPETENCIAS SINDICALES

1.-Es competencia de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y de su representación legal, la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2.-El/la Delegado/a de personal, como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los empleados públicos y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Junta de Personal) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada Sección Sindical y otro miembro de la Junta de Personal, con voz pero sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados públicos para emitir informe

con carácter previo.

c) De los contratos efectuados por la Corporación.

d) De la asignación económica que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3.-Las secciones sindicales y la Representación Legal de los trabajadores emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4.-La representación legal de los empleados públicos y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5.-La representación legal de los empleados públicos y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6.-La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los empleados públicos, conforme a la Constitución vigente. La mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7.-En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue, con voz y voto.

#### ART. 72.º.-GARANTÍAS SINDICALES

Los delegados de Personal tendrán las siguientes garantías:

1.-Audiencia del delegado de personal y Secciones Sindicales constituidas, en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros o afiliados, sin perjuicio de la del interesado.

2.-No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3.-Ninguno de los Representantes Sindicales podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de su actividad sindical.

Si por manifiestas necesidades del servicio, extinción del mismo o privatización hubieran de ser trasladados o cesados, estos, salvada su voluntariedad, serán los últimos en pasar a la nueva situación.

4.-Disponer el Delegado y Secretario General de la Sección Sindical respectiva, de las horas mensuales legalmente establecidas para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

- a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberaciones, dando conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quien acumula y de quien proceden y siempre por decisión del Sindicato al que pertenecen.
- b) Quedan fuera de cómputo. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, Comisiones Paritarias u Organismos Oficiales. Para la utilización de este derecho, se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público este en régimen de turnos. Los miembros de la comisión negociadora no necesitan de dicho plazo de preaviso.
- c) Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.
- d) La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.
- e) Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.
- f) Convocar asambleas o reuniones siempre que la convocatoria se refiera a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.
- g) Disponer cada sección sindical de 18 horas anuales para celebrar asambleas o reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los Arts. 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.
- h) Los Representantes de los trabajadores que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.
- i) La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical, de locales, con autorización de la utilización del servicio de reprografía y material de oficina.

5.-Las Secciones Sindicales serán únicas para cada Sindicato o Asociación, agrupándose en las mismas todos los empleados públicos afectados por el presente Convenio, a todos los efectos del Capítulo VIII.

#### ART. 73.º.-OBLIGACIONES SINDICALES

Los Representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales, se obligan

expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

#### ART. 74.º.-MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

#### CAPITULO X INCOMPATIBILIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### ART. 75.º.-INCOMPATIBILIDADES

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### ART. 76.º.-SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal

eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

#### ART. 77.º.-EXTINCIÓN

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título IV del EBEP. En el caso de que un trabajador sea despedido y el despido sea declarado como improcedente, la opción de optar entre indemnización económica o readmisión, la tendrá el trabajador.

#### CAPITULO XI CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ART. 78.º.-SUELDO BASE

El salario base será el que para cada grupo profesional para todas las administraciones públicas se establezca y estipule en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 y sucesivos según vigencia del convenio.

#### ART. 79.º.-ANTIGÜEDAD

La antigüedad de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicio en la administración y por tanto se expresará en trienios. Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2016 y sucesivos según vigencia del acuerdo.

Cuando un empleado cambie de nivel retributivo percibirá toda la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

#### ART. 80.º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS



Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán los meses de mayo y noviembre, siendo abonadas en los meses de junio y diciembre.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados públicos.

#### ART. 81.º.-COMPLEMENTO DE DESTINO

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Los niveles de complemento de destino serán, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, los fijados por la RPT de este Ayuntamiento para cada puesto de trabajo, de cada ejercicio, con los límites máximos y mínimos que se determinen en la legislación estatal vigente, no disminuyéndose el nivel ya establecido.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

Cuando un empleado público cambie de grupo por motivos de reclasificación del puesto de trabajo que desempeña, todos los grupos anteriores que el trabajador tenga, serán reclasificados al nuevo grupo y nivel retributivo asignado, percibiendo todos los grupos con la cantidad establecida en su nueva clasificación funcional.

#### ART. 82.º.-COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico será el aprobado en los presupuestos municipales de cada año en función de lo establecido en la RPT de este Ayuntamiento, sin perjuicio a lo establecido en la legislación estatal vigente en esta materia.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares para cada uno de los puestos de trabajo los factores de mayor dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y su cuantía será la que se indica en las plantillas presupuestarias.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

#### ART. 83.º.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 30/1984, el RD 861/1986 y

la Ley 7/2007, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del empleado público que perciba el mismo.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o empleado público desempeña su trabajo.

#### ART. 84.º.-DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos que les obligue a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, así como tuvieran que pernoctar fuera del mismo, disfrutarán de las indemnizaciones que se fijen en la legislación Estatal o Autonómica, y que sean de directa aplicación a las Corporaciones Locales

Dieta entera: se entenderá esta cuando el personal pernocte fuera de su residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

Dieta reducida: se entenderá esta cuando el personal pernocte en su domicilio habitual.

Gastos de desplazamiento: cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

Las indemnizaciones estipuladas por estos conceptos se abonarán en el momento de producirse el gasto. Dichas cantidades podrán ser adelantadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Así mismo, si el desplazamiento se realizase con vehículo propio, será indemnizado en la misma forma, en la cantidad que estipule la Ley.

#### ART. 85.º.-RPT

Cualquier modificación de la RPT, ya sea a iniciativa de la corporación, por solicitud de un empleado público o por cualquier otra circunstancia, será elevada a la mesa general de negociación o en su defecto a la comisión de la RPT, para su aprobación.

#### ART. 86.º.-JUBILACIÓN PARCIAL

En cuanto a la jubilación parcial, los empleados públicos de este Ayuntamiento que deseen acogerse a dicha jubilación, deberán ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo 166 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del R.D.L. 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Igualmente, deberán someterse a las modificaciones de dicho artículo, introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y

modernización del sistema de la Seguridad Social.

Como medida de fomento de empleo, se establece un reconocimiento a la jubilación voluntaria anticipada, siempre que hayan cumplido los 10 años continuados de antigüedad de prestación de servicio en el Ayuntamiento de Cárcheles.

Las edades de jubilación anticipada, serán aquellas que la legislación vigente en esta materia regule.

La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquellos empleados/as públicos/as que decidan su jubilación anticipada un año antes a la edad de jubilación que legalmente le corresponda.

#### ART. 87.º.-GRATIFICACIONES

Los empleados públicos podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

##### A) HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la Jefatura del Servicio Municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.

2. La presencia de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, o cuando tenga que llevarlas a cabo todo el colectivo por necesidades de servicio, haciendo un reparto equitativo de dichos servicios de forma rotatoria dentro de un mismo departamento; estos servicios se nombrarán con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes, sin que la falta de dicha antelación suponga incremento en el abono de horas.

Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 4 horas.

3. Mensualmente el Área de Personal informará por escrito a las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal de este Ayuntamiento, de las horas extraordinarias realizadas, causa que las han motivado, empleados públicos que las han efectuado y Servicio Municipal al que están adscritos.

4. La prestación de servicios extraordinarios será siempre compensada económicamente, salvo petición expresa del empleado público mediante solicitud al Área de Personal, en cuyo caso su compensación será horaria, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso. En caso de compensación horaria se llevará a cabo la siguiente proporción:

- Descanso de 2 h. Por cada hora extraordinaria trabajada.
- Descanso de 2,5 h. Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna trabajada.

5. Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándose en nómina las fechas de realización correspondientes.

6. Se fija el horario nocturno, a efectos de servicio extraordinario, desde las 22 a las 7 horas; tendrán carácter de festivo Sábados, Domingos y días de Fiesta marcados en el calendario para Cárcheles.

7. La diferencia horaria entre las horas trabajadas por el empleado público y las computadas como laborables con carácter general al resto del personal del Ayuntamiento, en las Fiestas de Semana Santa, ferias de Junio y Octubre, y aquellas otras fiestas que con carácter general establezca el Ayuntamiento, tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y su compensación será económica, salvo que el empleado solicite que les sean compensadas horariamente, según apartado 4.

8. Aquellos empleados públicos a los que se les nombrase servicio extraordinario que incluyese las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas ó entre las 21 y las 24 horas, tendrán derecho a descanso para merienda o cena, con abono por la Corporación a estos efectos de la cantidad de 28 euros por día completo. En el supuesto de que no se pudiera descansar por necesidades del servicio, se compensará con una hora a descontar del cómputo anual.

9. IMPORTE DE LAS DISTINTAS HORAS EXTRAORDINARIAS: La cantidad con la que habrá de retribuirse la hora extraordinaria de cada empleado público, se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 %. Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna, será la resultante de incrementar la hora ordinaria un 75 %, siendo el valor de la hora extraordinaria festiva y nocturna el resultado de incrementar el 100 % de la hora ordinaria.

El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada empleado público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales (es decir, sueldo base, C.D., C.E., la antigüedad y pagas extras) entre las horas del calendario laboral.

10. El empleado público que rebase el cómputo anual establecido para cada servicio, será compensado económicamente según el importe establecido para las horas extraordinarias festivas, salvo que solicite la compensación horaria, a tenor de lo establecido en el apartado 5.

11. El empleado público que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 2 horas extraordinarias por cada requerimiento como mínimo.

12. El empleado público que por necesidades de servicio ampliase su jornada laboral, será compensado como servicio extraordinario. Dicha ampliación será retribuida por horas completas.

13. Elecciones:

- El empleado público que se encuentra libre de servicio y realiza la jornada completa: Todas las horas trabajadas tendrán la consideración de festivas o festivas y nocturnas a partir de las 22 horas; su compensación será económica.
- Al empleado público que por su turno le correspondiera servicio: A partir de la jornada habitual de trabajo, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias festivas o festivas y nocturnas si son a partir de las 22 horas, siendo su compensación económica.

14. Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los trabajadores municipales en festivos, nocturnos y días libres, serán por un mínimo de 4 horas.

B) NOCTURNIDAD.

Se establece como horario nocturno la franja horaria comprendida entre las 22 y las 7 horas, abonándose con la cantidad de 5 euros cada hora que el empleado público realice como consecuencia de su jornada normal de trabajo dentro de esta franja horaria.

C) NOCHES DEL 24 y 31 DE DICIEMBRE y 5 DE ENERO.

Con independencia de lo establecido en el apartado B) y teniendo en consideración el especial significado de las noches del 24 y 31 de Diciembre, así como el 5 de Enero, el empleado público que preste servicio en alguna de estas noches será gratificado con la cantidad de 300 euros. Para estas jornadas no se nombrarán servicios extraordinarios, a excepción de casos urgentes.

D) PLUS SÁBADO, DOMINGO y FESTIVOS NO ESPECIALES TRABAJADOS.

Quienes realicen su jornada laboral de trabajo en sábados, domingos y festivos (siempre que estos no tengan la consideración de especiales), percibirán un plus de 5 euros por cada hora trabajada. Este plus se aplicará en la franja horaria que comprende desde las 22:00 horas del viernes a las 7:00 horas del lunes para sábados o domingos y de 22:00 horas del día anterior al festivo a las 22:00 horas del día festivo.

Asimismo, quien acuda a trabajar en domingo disfrutará de un día de descanso por cada otro trabajado, como formula rotatoria, salvo en aquellos supuestos en que, previo acuerdo con la representación sindical y la dirección del centro, se negocien y acuerden nuevas forma de organización del trabajo.

E) PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES TRABAJADOS.

Los trabajadores que presten servicio los días Jueves Santo, Viernes Santo, Navidad, Año Nuevo, Nochebuena, Nochevieja y día de Reyes percibirán una gratificación de 150 euros, sin menoscabo del día de compensación.

Si la jornada fuera parcial, el plus se liquidará en prorrata, en función de las horas trabajadas.

Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo,

dándose un día a cambio de descanso.

**ART. 88.º.-PERCEPCIÓN DE HABERES.**

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados de las cantidades que deban percibir.

El cobro de los haberes de los empleados públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

**ART. 89.º.-LIQUIDACIÓN POR CESE**

El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la última nomina una liquidación por valor de cualquier otro concepto retributivo que la Corporación pudiera adeudarle, así como el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, según el tiempo de trabajo dentro del año.

**ANEXO I**

**DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL**

*Se entiende por deberes de carácter público y personal:*

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- La asistencia a Plenos y Comisiones Informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- La asistencia a consultas médicas del personal y/o con hijos/as, y/o disminuidos físicos y/o psíquicos, con la consiguiente justificación.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el requerimiento de organismos como Notaría, Registro de la Propiedad siempre que supongan el cumplimiento del trabajador de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.

**ANEXO III**

**REGLAMENTO DE VESTUARIO**

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran

especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba de usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.

*Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinas:*

- \* Dos pantalones y chaquetilla.
- \* Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- \* Un par de botas.
- \* Un anorak cada tres años.
- \* Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.
- \* Gorra o Sombrero adecuado según estación del año.

*Personal de Limpieza:*

- \* Dos batas para el verano.
- \* Dos pantalones y dos jersey .
- \* Un par de zuecos o calzado deportivo.
- \* Anorak cada 3 años

*Personal de guardería:*

- \* Dos batas
- \* Dos pantalones y dos jersey
- \* Un par de zuecos

*Monitor deportivo:*

- \* Un chándal
- \* Calzado de deporte

A aquellos empleados que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA.-CÓNYUGE

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Convenio, se entenderá por cónyuge a la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el empleado público, haciéndose extensible a:

- Parejas de hecho, desde el momento de su registro en la Administración correspondiente.
- Parejas estables con un año o más de convivencia en común.
- Parejas estables con hijos en común.

SEGUNDA.-CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador y sus representantes.

TERCERA.-FUNCIONARIZACION DEL PERSONAL LABORAL

Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios del personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará "Plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas", en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y demás normas de aplicación, así como en lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado y en el Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo todas las plazas ocupadas por personal laboral fijo, serán susceptibles de funcionarización, permaneciendo en su plaza aquel personal laboral fijo que no supere las pruebas de funcionarización, siendo una plaza a extinguir en su condición de laboral una vez quede vacante.

El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario al que su puesto se haya reconvertido.

CUARTA.-CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES

El Ayuntamiento de Cárcheles se compromete a la realización de una oferta de empleo público para la consolidación del personal temporal, condicionada a la regulación legislativa que se establezca al respecto.

QUINTA.-VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

SEXTA.-BOLSA DE PRODUCTIVIDAD

Durante el primer trimestre de 2018 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos que así lo requieran.



SÉPTIMA.-FONDOS ECONÓMICOS

Si durante la vigencia del presente acuerdo, se produjese por parte de la Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los empleados públicos, será de aplicación al personal de éste Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial.

OCTAVA.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Jaén, a 21 de Agosto de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.