

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE MORON DE LA FRONTERA (PERSONAL LABORAL)**Expediente: 41/01/0183/2025****Fecha: 07/07/2025****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: RAFAEL TELLEZ PEÑALOSA****Código 41000372011988.**

VISTO el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Morón de la Frontera (código 41000372011988), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 16-06-2025 a 16-06-2029.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), 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. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-5aa9-ec7a-03a0-0739-30e6-85aa-b840-6d69

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 07/07/2025 11:33 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Morón de la Frontera (código 41000372011988), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 16-06-2025 a 16-06-2029.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-5aa9-ec7a-03a0-0739-30e6-85aa-b840-6d69
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 07/07/2025 11:33 | NOTAS : F



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE MORÓN DE LA FRONTERA**

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

1.1. El Convenio Colectivo regulará las relaciones jurídico laborales entre el Ayuntamiento de Morón de la Frontera (en adelante Ayuntamiento) y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de la Corporación, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la Legislación Laboral vigente.

Bajo el principio de igualdad efectiva de hombres y mujeres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al personal del Ayuntamiento, habrá de entenderse realizada a hombres y mujeres. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros.

1.2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal que presta sus servicios en empresas que tengan suscritos Contratos de Obra o Servicio con el Ayuntamiento, regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo del Ayuntamiento.
- b) Profesionales cuya relación con el Ayuntamiento está sujeta a contratos regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil.
- c) El personal vinculado al Ayuntamiento mediante relación laboral de carácter especial, específicamente el personal de alta dirección, así como los trabajadores y trabajadoras del régimen agrario que prestan sus servicios en la Finca Municipal, que se regirán por su normativa sectorial correspondiente.

1.3 Ninguna persona trabajadora acogida al Convenio Colectivo podrá ser contratada por condiciones distintas a las fijadas en el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros de trabajo que tenga establecidos el Ayuntamiento.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025. La duración del mismo será de 4 años. A los dos años de su vigencia se constituirá la Comisión negociadora del Convenio con el objetivo de hacer un balance del cumplimiento del acuerdo y, en caso necesario, llevar a cabo las modificaciones oportunas para alcanzar los objetivos iniciales.

Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá instarse a la revisión del mismo tras su vencimiento. La denuncia del presente Convenio será automática, con un mes de antelación, dentro de la vigencia del Convenio, prorrogándose hasta la aprobación del nuevo Convenio.

Una vez denunciado el presente Convenio, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación

4.1. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad real y efectiva de ambos sexos, impulsando medidas que persigan la paridad.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo del Ayuntamiento, facilitando también la integración de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Se perseguirá cualquier acción que suponga acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras.

4. 2 Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Morón de la Frontera.

El Plan de Igualdad es un instrumento que reúne de forma sistemática un catálogo de medidas acordadas tras el análisis de partida de la realidad laboral del Consistorio, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, conforme a la legislación vigente.

Estando el Comité de Empresa representado en la Comisión de igualdad del Plan de Igualdad, asume que las actuaciones y medidas adoptadas se

aplicarán a todos los efectos para el personal laboral, remitiéndose al Texto del Plan de Igualdad en todo su contenido.

4. 3 Protocolo de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Morón de la Frontera.

Se trata de un mecanismo de prevención y actuación que responde, no solo a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, sino también a un firme compromiso por la erradicación de toda conducta que atente contra la dignidad de las personas empleadas en esta organización.

El protocolo será de aplicación a todas las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste, y se aplicará a todos los efectos para el personal laboral, como compromiso suscrito y aprobado por el Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá una copia del Protocolo a disposición del personal laboral para su información y seguirá el procedimiento aprobado, en el caso de recibir denuncias por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, contenidas en el Protocolo.

Artículo 5. Responsabilidad social

5.1 El Ayuntamiento asume el compromiso de actuación socialmente responsable, garantizando no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la misma, sino garantizando el respeto de los derechos fundamentales en sus relaciones con terceros y con la ciudadanía en general.

5.2. En la conciencia de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, el Ayuntamiento asume un compromiso en la reducción del deterioro medioambiental, promoviendo medidas para el reciclaje de materiales, optimizando el uso de los recursos y adoptando medidas que contribuyan al ahorro energético, que serán objetivos de este Convenio en todos los centros de trabajo.

5.3. El Ayuntamiento establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban la formación e información sobre salud y seguridad laboral necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio

El Convenio tiene carácter indivisible y global, sin que pueda ser aplicado de manera parcial o por materias individualmente consideradas. De resultar anuladas judicialmente sus disposiciones, y siempre que la Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV) determinase que aquellas afectasen sustancialmente al mismo, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro del mes siguiente al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado en el plazo de 60 días.

CAPÍTULO III - COMISIÓN DEL CONVENIO**Artículo 8. Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CIV)**

8.1. Para la interpretación y aplicación del Convenio se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde su firma, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, en adelante CIV, en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

8.2. La Comisión estará integrada por cuatro componentes, dos lo serán en representación del Ayuntamiento, dos en representación de las personas trabajadoras de entre los miembros del Comité de Empresa, y un/a secretario/a, sin voz ni voto. Las funciones de secretario/a podrán ser asumidas por alguna de las personas integrantes de la Comisión, a elección de las partes.

8.3. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.
- c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterán a la consideración de la CIV los conflictos individuales y colectivos surgidos en el seno del Ayuntamiento.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las personas trabajadoras afectadas.
- e) Ser informada de las acciones formativas del Ayuntamiento, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes.
- f) Negociación de las bases de convocatorias de provisión de vacantes, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes.
- g) Negociación y aprobación de los complementos de productividad o de complementos de puestos de trabajo, así como la evaluación del desempeño, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes.
- h) Establecer los procedimientos de administración y distribución del fondo de acción social y establecer los supuestos que resulten acreedores de protección.

i) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se derivan de la aplicación del presente Convenio.

j) Adaptar el Convenio a los cambios legislativos

8.4. Se establece el crédito de 15 horas mensuales a distribuir entre las personas representantes de la Comisión paritaria, para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo efectuado en reuniones.

Artículo 9. Procedimiento de resolución de conflictos

9.1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre asuntos de su competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía). Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, y concretamente para resolver las posibles discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del ET que afecten a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

9.2 Los conflictos de carácter individual que podrán someterse al conocimiento del SERCLA, siempre que tanto el Ayuntamiento como las personas trabajadoras acepten expresamente el sometimiento al arbitraje, serán quienes tengan por objeto algunas de las materias siguientes:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.
- Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Determinación del período de disfrute de vacaciones.
- Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos e hijas y familiares.

9.3. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 10. Jornada y horario

La duración de la jornada máxima ordinaria, durante la vigencia del presente Convenio, será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

Para las personas trabajadoras que presten servicios en la finca municipal, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de

intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos. Estas horas tendrán la consideración de ordinarias a todos los efectos, pudiendo compensarse por períodos de descanso en temporadas en que no concurran las circunstancias señaladas. La distribución de la jornada en las tareas agrícolas se efectuará de acuerdo con la normativa sectorial vigente o costumbre local, salvo en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación. El/la Capataz-guarda de la finca municipal desempeñará tareas de vigilancia constante de la misma, con derecho a disfrute de casa-habitación dentro de ella. Estas tareas serán compatibles, en todo caso, con la realización de su jornada ordinaria como capataz.

Se establece una reducción de jornada diaria para los periodos de: Semana Santa: de lunes a miércoles, de 09:00 h. a 14:00 h.; Feria de Morón: de lunes a jueves: de 08:00 h. a 14:00 h.; Navidad: de 22 de diciembre a 7 de enero: de 08:00 h. a 14:00 h. Asimismo no serán laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 11. Modificación de la Jornada laboral y Calendario

Respetando en todo caso la duración de la jornada laboral establecida, las partes, si lo estimasen conveniente, podrán pactar cualquier otro régimen de jornada, comunicando el acuerdo a la autoridad laboral competente.

Anualmente, dentro de los dos primeros meses, el Comité de Empresa y la Corporación negociarán los calendarios laborales de cada servicio del Ayuntamiento.

Artículo 12. Descansos

Las personas trabajadoras tendrán derecho durante su jornada diaria a un período de descanso continuado de veinte minutos, que será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, se disfrutarán en sábado y domingo, salvo para las personas trabajadoras que desarrollen su jornada con sujeción a turnos continuos rotativos, que disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con arreglo a lo establecido en el correspondiente cuadrante de turnos.

Las personas trabajadoras que, por razón de su trabajo, excepto si se encuentran en régimen de jornada a turno continuo rotativo, no disfrutasen de descanso semanal en domingo o festivo, percibirán un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria efectivamente trabajada en esos días, salvo descanso compensatorio de tres días por cada día de trabajo efectivo, a elección de la persona trabajadora, pudiendo disfrutarse dentro del trimestre inmediatamente posterior. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán de tantos días festivos como tenga el calendario laboral oficial.

Artículo 13. Teletrabajo

De acuerdo con el artículo 47-bis del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a, se determinarán los puestos susceptibles de teletrabajo. Tendrán las siguientes características:

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad, proporcionando el Ayuntamiento portátil, Tablet o en su caso sustituirlo por una cuantía a negociar por las partes.

5. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el mencionado Estatuto y por sus normas de desarrollo, así como se diga en el presente Convenio colectivo.

6. Se acordará la jornada de teletrabajo.

7. Se reconoce el derecho a la desconexión.

8. La comisión paritaria desarrollará lo establecido en el presente Convenio, así como la ejecución del teletrabajo.

9. El Ayuntamiento realizará curso de formación en relación al teletrabajo, con el objetivo de que esta modalidad de prestación sea efectiva y mejore la prestación de servicio a los ciudadanos.

10. El Comité de Empresa recibirá una copia del acuerdo de teletrabajo

Artículo 14. Vacaciones

14.1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Al cumplir los quince años de servicio, se incrementará en un día adicional de vacaciones.

Se podrá convenir su disfrute en días sueltos hasta un máximo de diez días. El periodo restante (doce días), se podrá disfrutar hasta en dos periodos no siendo ninguno inferior a cinco días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente. Su disfrute preferentemente será en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

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

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en el Ayuntamiento, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles, que se harán efectivos a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre

**CAPÍTULO V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.
SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 15. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.**

Para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se reconocen los siguientes permisos con carácter retribuido:

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

a bis) Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio Colectivo, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas, tratamientos o exploraciones médicas de:

- La persona trabajadora.
- El/la cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada.
- Menores de edad que estén a cargo de la persona trabajadora.
- Personas mayores de 65 años de edad que estén a cargo de la persona trabajadora, sin que ello implique la convivencia permanente, pero sí los cuidados directos.
- Las personas discapacitadas a cargo de la persona trabajadora, entendiendo por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 % reconocida por el órgano administrativo competente.

c) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho de la persona trabajadora en el registro correspondiente, 20 días. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este permiso podrá prorrogarse otros quince días más sin que éstos últimos sean retribuidos, siempre que lo permitan las necesidades del Ayuntamiento.

c bis) Un día (el de la ceremonia) por matrimonio de padre o madre, hijos/as o hermanos/as.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por la trabajadora embarazada, el tiempo indispensable para su realización dentro de la jornada de trabajo.

e) Permiso de gestación. Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

f) Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la persona trabajadora 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.

g) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal acogido a este Convenio, dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es intransferible al otro/a progenitor/a, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento. El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta medida será de 20 semanas. No obstante, en el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas.

h) Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de doce meses. El personal podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan, si bien, una vez efectuada la opción, deberá mantenerse dicha modalidad hasta su finalización:

- 1 hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Esta reducción sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

- Sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. En los casos de parto múltiple, cada hijo o hija generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración. La concreción y la determinación del periodo de disfrute de la citada reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada. El personal que disfrute de esta jornada reducida deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se incorpore a su jornada habitual.

i) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. Esta reducción estará comprendida entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas y personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad, menores sujetos a guarda con fines de adopción o a acogimiento, o mayores de edad que convivan con las personas progenitoras o tutoras, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

k) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

k bis) La persona trabajadora podrá ausentarse cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal 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. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de diez días hábiles, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

m) Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de ésta. Podrá acumularse en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que, como máximo, corresponda por aplicación de los porcentajes indicados en el párrafo anterior.

n) Se estudiarán por la CIV las situaciones particulares especiales que puedan plantearse, especialmente las relacionadas con el cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, y de familiares de la tercera edad o que hayan sido víctimas de violencia de género.

Artículo 16. Otros permisos retribuidos.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

- a) Por cambio de domicilio, dos días hábiles. Si el traslado tuviera lugar fuera de la localidad, tres días hábiles.
- b) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- c) Por asuntos particulares, seis días, que podrán unirse a los días de vacaciones. Por necesidades de la persona trabajadora podrá disfrutar de 3 de los días de asuntos particulares distribuidos en horas, con un mínimo de 2 horas, teniendo un día completo una equivalencia de 7 horas.

El personal dispondrá de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir 6 trienios de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada tres años cumplidos a partir de 8 trienios de antigüedad. Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales coincidan en sábado, se añadirá un día adicional de asuntos particulares por cada uno de ellos, con un máximo de dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

d) El personal que preste sus servicios los días 24 y/o 31 de diciembre disfrutará de 2 días de descanso correspondiente. Asimismo, cuando uno de estos días (24 y 31 de diciembre) coincida en festivo, sábado o día no laborable, se añadirán dos días de asuntos particulares por cada uno de ellos.

e) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad del Ayuntamiento, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el personal pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del Plan de formación del Ayuntamiento. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir el Ayuntamiento a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el personal y el Ayuntamiento.

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

g) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras 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 e hijas de las personas heridas o fallecidas, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas trabajadoras amenazadas 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.

Artículo 17. Permisos por razón de violencia de género sobre la mujer

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 especializados de atención a la mujer 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 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 para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 18. Permisos no retribuidos

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, en las condiciones que ahora se pactan, a permiso no retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) El personal que lleve un mínimo de un año de trabajo continuado tendrá derecho a permiso sin sueldo para asuntos particulares de hasta tres meses cada dos años, siempre que las necesidades de la Ayuntamiento lo permitan.

b) En los supuestos relacionados con las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, cursos, seminarios y jornadas) el periodo de permiso sin sueldo podrá ser prorrogado hasta un máximo de seis meses siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este tipo de permiso se solicitará al Ayuntamiento, debiendo contestar en el plazo máximo de un mes.

c) El personal que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración, que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización del alcalde de la Corporación o persona en quien delegue.

Artículo 19. Conciliación de la vida familiar y laboral

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 o hija y, por cada hijo o hija 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, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante, lo anterior, y sin perjuicio del descanso obligatorio para la madre de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que la otra persona progenitora 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. La otra persona progenitora 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 estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor o la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hija o hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución

judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el permiso se distribuirá a opción de la persona interesada, 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 estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a. 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 determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado o adoptada, 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 (salario base más antigüedad). Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles autonómicas, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento:

Será de dieciséis semanas: las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro/a progenitor/a.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a elección de los interesados o interesadas; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado b) sea disfrutado en su totalidad por una de las personas progenitoras el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro/a.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y la persona trabajadora.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar al Ayuntamiento, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

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 persona trabajadora y, en su caso, de la otra persona progenitora empleada pública, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones anteriores 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) Se suspenderá el contrato en casos de privación de libertad de la persona trabajadora en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 20. Excedencias

Podrán ser solicitadas por las personas trabajadoras en los siguientes supuestos:

20.1 Excedencia forzosa: se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial o superior. A estos efectos se entiende por cargo público: la elección para Diputado o Diputada, o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno. El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público o en las funciones sindicales. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por el Ayuntamiento.

20.2 Por cuidado de un familiar:

a) Se concederá excedencia para el cuidado de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La duración no podrá ser superior a tres años desde el hecho causante y podrá disfrutarse de forma fraccionada. La CIV podrá aprobar, en supuestos excepcionales, la prórroga del periodo establecido.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo

sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando. Cuando ambas personas progenitoras trabajen, sólo una de ellas podrá ejercitar este derecho.

En ambos supuestos, el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años 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 igual o equivalente.

20.3. Por incompatibilidad: aquella persona que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, opte por otro puesto de trabajo que esté asimismo incluido dentro del ámbito de aplicación del sector público, quedará en situación de excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría igual o equivalente.

Asimismo, quedarán en situación de excedencia las personas trabajadoras que sean contratadas temporalmente por otra entidad del sector público. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría similar o equivalente.

20.4. Por formación: se concederá excedencia con reserva de puesto de trabajo para la realización de cursos, seminarios u otras actividades que redunden en el reciclaje y perfeccionamiento profesional de la persona trabajadora. Esta excedencia se concederá por un período de hasta un año, excepcionalmente prorrogable a dos. La petición se resolverá en un plazo máximo de dos meses. Durante el tiempo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

20.5. Excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año de antigüedad en el Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora transcurridos tres años desde el final de la anterior. La persona trabajadora no podrá incorporarse a su puesto de trabajo hasta que haya transcurrido en su totalidad el periodo de excedencia concedido. No se computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del segundo año tendrá un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría similar. El plazo para solicitar el reingreso expirará el último día de la excedencia concedida.

20.6. Por razón de violencia de género: las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en los mismos.

Durante el periodo que dure la excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñan, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y a participar en las acciones formativas convocadas por el Ayuntamiento.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Cualquier otra prórroga se estudiará en el seno de la CIV.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

20.7. Igual régimen será aplicable a los casos de violencia doméstica.

20.8. En supuestos en los que concurran circunstancias manifiestamente excepcionales, la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio podrá proponer al Ayuntamiento la concesión o prórroga de algún periodo de suspensión de contratos no contemplado en los artículos anteriores, siendo facultad del Ayuntamiento la estimación o desestimación de las propuestas de concesión o prórroga.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21. Disposiciones generales.

21.1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en el Ayuntamiento en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. El personal de este Ayuntamiento queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el artículo 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público de la Ley 5/2015, de 30 de octubre y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de dicho Estatuto, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como lo establecido en el presente capítulo.

21.2. Los jefes y jefas o superiores que toleren o encubran faltas de su personal subordinado, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

21.3. Todo el personal de forma directa o a través de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras podrá poner en conocimiento del Ayuntamiento los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

21.4. Las infracciones o faltas cometidas por el personal, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 22. Faltas leves

- a) Falta de asistencia de uno a tres días al trabajo sin justificación durante el periodo de un mes.
- b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.
- c) No atender a superiores, compañeros/as, subordinados/as y público en general, con la debida diligencia y corrección.
- d) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración al Ayuntamiento o a una tercera persona o fuere causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- e) La presentación extemporánea al Ayuntamiento de los partes de baja, confirmación o alta de incapacidad temporal, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo causa justificada.
- f) Uso con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación.

Artículo 23. Faltas graves

- a) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas leves en el plazo de dos meses, a contar desde la resolución sancionadora de la primera de estas faltas.
- b) La ausencia al trabajo no justificada de cuatro a seis días durante un mes.
- c) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- d) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones del Ayuntamiento, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.
- e) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.
- f) Inutilización, pérdida o deterioro de material, herramientas o uniformidad laboral por imprudencia imputable a la persona trabajadora. Descuido en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios cuando esto ocasione un perjuicio grave.
- g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Ayuntamiento.
- h) El incumplimiento de normas o medidas de prevención de riesgos laborales. La imprudencia que implique riesgo o suponga daño para la persona trabajadora o terceras personas.
- i) La infracción de las obligaciones establecidas de datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- j) Uso con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación, cuando tenga carácter reiterado.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir reiteradamente los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

Artículo 24. Faltas muy graves

a) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en el plazo de un año, a contar desde la fecha de resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) La ausencia al trabajo de siete o más días sin justificación durante un mes.

c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como cualquier conducta constitutiva de delito, declarada mediante sentencia.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves al Ayuntamiento o a los ciudadanos.

e) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de superiores, compañeros/as, subordinados/as y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.

f) El acoso laboral, moral y/o sexual.

g) Incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la persona trabajadora o terceras personas.

h) Abuso de autoridad por parte del personal superior en el desempeño de sus funciones.

i) Toda actuación que suponga discriminación por razón de etnia, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

k) Causar, por imprudencia, negligencia o mala fe, daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento o de terceros.

l) El incumplimiento grave de las normas sobre incompatibilidades.

m) La prevalencia de la condición de empleado o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.

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

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

Artículo 25. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas serán:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción posterior, que se convoque dentro de los dieciocho meses siguientes a la sanción.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período de tres años.
- c) Despido.

Artículo 26. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales, todo ello a partir de la fecha del conocimiento fehaciente de su comisión por el Ayuntamiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal al trabajador o trabajadora de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de cuatro meses desde su apertura, a salvo de las interrupciones imputables a la persona expedientada. Este plazo de cuatro meses se verá incrementado, por resolución del Ayuntamiento a propuesta de la persona instructora con comunicación a la persona expedientada y a sus representantes, en otros dos meses cuando la marcha del procedimiento, naturaleza de las pruebas a realizar, u otras circunstancias concurrentes en el proceso así lo aconsejen.

2. Compete a la persona responsable de cada centro de trabajo trasladar, por escrito o por otro medio del que quede constancia, al Ayuntamiento, sin dilaciones injustificadas, las incidencias que en materia de faltas laborales ocurran.

Artículo 27. Procedimiento abreviado por faltas leves

En los casos de faltas leves, y sin perjuicio de que analizados los hechos en el transcurso de este tipo de expediente pudieran ser constitutivos de faltas de mayor entidad, a lo que se aplicaría el régimen previsto para éstas, se instruirá un expediente abreviado consistente en la notificación por escrito a la persona expedientada de la falta que se le imputa, otorgándole un plazo de diez días naturales, a partir de la citada notificación, para que presente por escrito las

alegaciones y pruebas que tenga por convenientes a su derecho, tras lo que el Ayuntamiento acordará sobre la prueba propuesta y emitirá, con exposición de los motivos de su decisión, la correspondiente resolución.

Artículo 28. Procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves

1. Cuando se impute a un trabajador o trabajadora la comisión de falta grave o muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de a la persona expedientada, a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las secciones sindicales.

2. El órgano competente podrá abrir, con carácter previo al inicio del expediente, un período de diligencias previas a fin de conocer las circunstancias de los hechos, su gravedad y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento disciplinario. El período de diligencias previas no interrumpirá el cómputo de la prescripción.

3. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

3.1 Nombramiento de persona instructora: El órgano competente del Ayuntamiento, ante el conocimiento de la comisión de cualquier falta considerada muy grave y grave, nombrará una persona instructora del expediente, en el plazo de diez días hábiles.

3.2 Pliego de cargos: una vez nombrada una persona instructora, ésta dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión por escrito de los hechos imputados, tipificación jurídica de acuerdo con lo establecido en Convenio y la sanción que pudiere ser aplicable, en su caso. El pliego de cargos será comunicado al Comité de Empresa y a la sección sindical a la que estuviera afiliada/o.

3.3 Audiencia a la persona interesada: la persona interesada dispondrá de un plazo de quince días hábiles contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar lo que a su derecho convenga y proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas. Dentro de este mismo plazo, será oído el Comité de Empresa, así como la sección sindical donde tuviera afiliación.

3.4 Período de prueba: de acordarse el recibimiento a prueba por persona instructora, de oficio o a instancia de parte, el plazo para practicar las mismas será de veinte días hábiles, pudiendo ser prorrogado por diez días más.

3.5 Terminación: la persona instructora formulará en el plazo de diez días hábiles desde el vencimiento del plazo de alegaciones o desde la conclusión de la práctica de las pruebas en su caso, una propuesta de resolución. En todo caso, el expediente ha de estar concluido en el plazo máximo de seis meses a contar desde su incoación. La resolución será comunicada al trabajador/trabajadora y a las personas representantes de la plantilla del ámbito electoral correspondiente al lugar de prestación de servicios del trabajador o trabajadora.

4. Suspensión cautelar: cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente.

La suspensión provisional de empleo y sueldo como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión

provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador o trabajadora suspendida provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión el sueldo base y la antigüedad.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el Ayuntamiento deberá restituir a esa persona la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

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

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador o trabajadora ha estado suspendida, se procederá a la correspondiente reparación.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo e indefinido no fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

CAPÍTULO VII. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE VACANTES

La selección del personal y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo cumpliendo con los principios establecidos en el artículo 55 y siguientes de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 5/2015, de 30 de octubre

Artículo 29. Vacantes y proceso de cobertura

29.1. Se entiende por vacante la necesidad del Ayuntamiento de cubrir el desempeño efectivo de un puesto de trabajo, ya existente en el catálogo de puestos o documento equivalente aprobado o de nueva creación, de acuerdo con las necesidades del servicio de cada momento, y que sea jurídicamente viable su cobertura a la normativa vigente.

29.2. El Ayuntamiento, una vez detectadas las necesidades, formulará a través del área de Recursos Humanos, las propuestas de cobertura de vacantes. Dichas propuestas serán objeto de negociación dentro del seno de la CIV.

29.3. La provisión de los puestos de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito, capacidad y transparencia y se celebrará con arreglo al siguiente orden de prelación que habrá de desarrollarse sucesivamente:

- a) Personas en situación de excedencia voluntaria que hayan solicitado la reincorporación y provengan del mismo grupo o categoría similar.
- b) Concurso de traslado.

c) Concurso de promoción.

Agotadas las anteriores posibilidades y de acuerdo con las necesidades del Ayuntamiento, las vacantes se proveerán según el procedimiento establecido en este Convenio, que cuidarán la conexión entre el mismo y la adecuación al desempeño de los puestos a cubrir.

Artículo 30. Reincorporación de excedencia

Todas las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o que sean de nueva creación, previo a la realización del traslado, promoción y oferta de empleo público.

Artículo 31. Traslado

Una vez incorporadas las personas trabajadoras procedentes de la situación de excedencia a las plazas vacantes o de nueva creación, podrán optar los/as trabajadores/as con contrato laboral de carácter fijo que deseen cambiar de puesto de trabajo en el Ayuntamiento, sin cambio de nivel o grupo profesional.

El órgano competente del Ayuntamiento dictará las bases de cada convocatoria. El órgano de selección referido será el encargado de resolver las distintas solicitudes de las personas candidatas atendiendo los criterios fijados y cuyo procedimiento podrá consistir, con carácter general, en la valoración de los méritos, así como pruebas y evaluaciones que requiera el puesto.

Artículo 32. Promoción

Se entenderá por promoción el procedimiento en virtud del cual el personal laboral fijo e indefinido no fijo accede a un grupo superior o nivel retributivo profesional superior, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder al grupo superior o nivel de que se trate.

El órgano competente del Ayuntamiento dictará las bases de cada convocatoria. El órgano de selección será el encargado de resolver las distintas solicitudes de las personas candidatas, atendiendo a los criterios fijados por dicho órgano y cuyo procedimiento podrá consistir en la valoración de los méritos, pruebas y evaluaciones.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la CIV negociarán las bases de la convocatoria, previamente a su publicación.

La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente del Ayuntamiento.

Artículo 33. Oferta de Empleo Público

Se proveerá por el procedimiento de Oferta de Empleo Público la cobertura de las vacantes que no se hayan podido realizar por los procedimientos de excedencia, traslado y promoción.

El sistema selectivo para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en el Ayuntamiento y que no hayan sido cubiertas en fases anteriores, con carácter general, será el concurso oposición o concurso.

El órgano competente del Ayuntamiento dictará las bases de cada convocatoria, una vez negociada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, donde se establecerá el procedimiento atendiendo a los criterios fijados por dicho órgano, una vez negociado en la CIV.

De cada fase del procedimiento se informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras a través de la CIV.

En la convocatoria se determinará el número de vacantes a cubrir, grupo y nivel profesional, características del puesto, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos. Previamente a su publicación, la CIV será informada de las bases de cada convocatoria, para la emisión de informe no vinculante en un plazo no superior a 10 días hábiles.

Se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y su compatibilidad con el desempeño del puesto.

Artículo 34. Órgano de selección

El órgano de selección estará constituido por tres miembros cualificados nombrados por el órgano competente del Ayuntamiento, de los cuales uno actuará en calidad de Presidente/a y otro/a como Secretario/a, debiendo actuar en base a los principios de imparcialidad, objetividad y profesionalidad.

Corresponde al órgano de selección el desarrollo de las distintas fases del proceso de cobertura de vacantes en aplicación del presente Convenio, así como la propuesta del candidato/a más idóneo/a para el desarrollo del puesto ofertado, ostentando las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Aplicar los baremos de puntuación.
- c) Aplicar y valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.
- d) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- e) Levantar acta de sus sesiones.

El órgano de selección dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

El órgano de selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesoramiento a personas especialistas para las pruebas y/o evaluaciones que se estime pertinentes, limitándose éstas a asesorar y prestar colaboración en sus especialidades técnicas.

El órgano de selección informará debidamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras a través de la CIV del estado de tramitación de cada una de las fases, de los resultados de las pruebas realizadas y de las reclamaciones que tengan lugar en cada proceso de selección.

Artículo 35. Contratación temporal

Los puestos incluidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados que queden vacantes por cualquier causa o que precisen la

sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del/la titular, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente. En estos casos, el Ayuntamiento creará una bolsa de trabajo una vez negociada su funcionamiento con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Sólo en el supuesto de no existir candidatos/as en la bolsa de trabajo se podrá acudir al SAE mediante oferta genérica.

Artículo 36. Periodo de Prueba

La persona que ingrese a prestar sus servicios de forma indefinida fija o temporal en el Ayuntamiento, estará sujeta a un periodo de prueba que no podrá exceder de seis meses en caso de puestos técnicos, ni de dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

Para aquellas personas que hayan sido contratadas mediante contratos temporales por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Artículo 37. Formalización de contratos

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. Deberá entregarse copia básica de los contratos al delegado o delegada de personal del centro de destino o a la presidencia del Comité de Empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

Al personal comprendido en el ámbito de este Convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el R.D. 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «El/la trabajador/a manifiesta no incurrir en causa alguna de incompatibilidad».

Asimismo, se incluirá en los contratos información sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal, en cumplimiento de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

CAPÍTULO VIII – FORMACIÓN.

Artículo 38. Formación

38.1. Por formación se entienden todas aquellas acciones formativas, de organización interna o externa con asistencia de personal de plantilla cuyo contenido supone la actualización necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en el Ayuntamiento o el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

38.2. La formación del personal se considera como objetivo estratégico y de la máxima importancia para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos; y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional y per-

sonal. Por ello, la formación interna en el Ayuntamiento respetará el principio de igualdad de oportunidades, garantizando la no discriminación e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los nuevos/as trabajadores/as al Ayuntamiento.
- d) Un mejor desarrollo profesional y personal, creando expectativas de promoción y ascensos.

Artículo 39. Plan de formación

La formación es el mecanismo que garantiza la promoción del personal, y puesto que no se concibe como una acción aislada, el Ayuntamiento establecerá un plan de formación para toda la plantilla, cuyo diseño se realizará en base a las necesidades que surjan en el Ayuntamiento y de las necesidades formativas de su personal.

A través de los planes de formación el Ayuntamiento diseñará, aprobará y ejecutará acciones formativas encaminadas a la recualificación, adaptación profesional y promoción del personal.

El plan de formación deberá cumplir con los siguientes objetivos:

- Lograr un Ayuntamiento eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos del Ayuntamiento.
- Diseñar itinerarios formativos para los distintos colectivos profesionales.
- Poner a disposición de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento los recursos disponibles para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento
- Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los trabajadores y trabajadoras y del Ayuntamiento, elaborados de forma participativa con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la CIV.
- Servir de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y la evaluación del desempeño.
- Formar en la cultura y organización del Ayuntamiento a las personas de nuevo ingreso.
- Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

Cada edición del plan de formación se publicará a través de los medios necesarios para la mayor difusión entre el colectivo.

La formación establecida en los Planes de Formación se realizará preferentemente dentro del horario laboral y será computada como tiempo efectivo de trabajo. Todas las propuestas formativas no comprendidas en los planes de formación estarán sujetas a la normativa que al respecto sea aprobada por el Ayuntamiento.

La Comisión de Formación es el órgano encargado de la formulación del plan de formación interna, así como del análisis y validación de las acciones formativas fuera del plan para el personal del propio Instituto. Contará en su seno con representación de los trabajadores y trabajadoras y se constituirá y funcionará conforme al régimen establecido para los órganos colegiados por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Elaborado el borrador de cada plan de formación, éste se presentará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que se acordará en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Artículo 40. Formación y perfeccionamiento

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

El personal que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

En cualquier caso, será condición indispensable que se acredite debidamente que se cursan con regularidad estos estudios.

El personal con al menos un año de antigüedad tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de Ayuntamiento, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación desarrollado por el Ayuntamiento. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir el Ayuntamiento a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Tendrán derecho, asimismo, a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo del Ayuntamiento. El tiempo destinado a dicha formación se considerarán como tiempo de trabajo.

CAPÍTULO IX. LIBERTAD SINDICAL**Artículo 41. Libertad sindical**

El Ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este Convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 42. Derechos de los trabajadores y trabajadoras

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa de 24 horas al Ayuntamiento, salvo en los casos de urgencia, como en negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso siempre que las convoque el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el 30% de la plantilla, mediante la firma del personal afectado. El Ayuntamiento dispondrá de un local adecuado para la celebración de las asambleas. Se autoriza la celebración de hasta 8 asambleas al año en periodo de negociación colectiva en la última hora de trabajo. Asimismo, se autoriza la realización de 2 reuniones al año por otros motivos también en la última hora de trabajo.

2. Se garantizará el mantenimiento de los servicios de atención al público que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato afiliado.

Artículo 43. Comité de Empresa y delegados y delegadas de personal

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del personal laboral en el Ayuntamiento, para la defensa de sus intereses.

Las personas integrantes del Comité de Empresa dispondrán cada uno/a de 40 horas mensuales, con un máximo de 440 horas al año, restringidas para el ejercicio de sus funciones, siendo en total para el conjunto de los miembros actuales de 5.720 horas anuales, pudiendo quedar liberado/a del desempeño de su puesto uno o varios representantes. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, dirigiéndose comunicación previa al Ayuntamiento, de la distribución de horas sindicales, siempre que las circunstancias lo permitan. Quedan excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento y las de negociación colectiva.

Cuando por las funciones desempeñadas por los y las representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará al Ayuntamiento sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución, no quedará limitado el derecho del trabajador o trabajadora a realizar sus actividades representativas.

El Comité de Empresa dispondrá de un local y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tableros de anuncios, intranet o espacio que lo sustituya, de uso exclusivo para su información y/o acceso

a intranet del Ayuntamiento para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantas comunicaciones se estimen pertinentes.

Artículo 44. Derechos de información, consulta y competencias. Garantías

El Comité de Empresa tiene derecho a ser informado, consultado y ejercer las funciones que se prevén en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas integrantes del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores hasta 2 años después de su cese como miembros del Comité de Empresa.

Artículo 45. Obligaciones de las personas representantes de personal

Las personas componentes de los órganos de representación sometidas a este Convenio se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar los acuerdos y pactos negociados con el Ayuntamiento.
- b) Desarrollar las tareas propias de la acción sindical.
- c) Las personas integrantes del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, las personas expertas que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Artículo 46. Medidas de conflicto

Con carácter previo a la adopción de la medida de huelga o paro parcial, las partes se obligan a someterse a la conciliación y arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de la Junta de Andalucía.

Artículo 47 Secciones Sindicales.

La Corporación reconocerá aquellas centrales sindicales que cumplan con lo establecido en la ley, tanto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El/la delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central sindical a la que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa, y poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de éste si dicho sindicato tiene representación en el Comité de Empresa. Si no está representado en dicho Comité, tendrán los derechos que otorga la ley:

1. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
2. Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

CAPÍTULO X. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 48. Principios generales.

El Ayuntamiento establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El personal laboral del Ayuntamiento tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención del Ayuntamiento y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, el Ayuntamiento está obligado a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 49. Plan de Prevención de riesgos laborales

El sistema de prevención de riesgos se integrará en la política de planificación y gestión general del Ayuntamiento. Para ello, los instrumentos de planificación plurianual y/o anual contemplarán las acciones que procedan en desarrollo del Plan de Prevención de riesgos laborales.

El Ayuntamiento, a través del Plan de prevención de riesgos laborales, establecerá el modo de actuación, es decir, de estructuración y organización de la prevención de riesgos laborales. Estas actuaciones implicarán definir las funciones y responsabilidades que deben asumir en este sentido cada componente de esta organización.

Dicho Plan desarrollará entre otras, las siguientes cuestiones:

- Política de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento
- Organización de la actividad preventiva
- Funciones y responsabilidades:
- Actividades
 - Evaluación de riesgos
 - Planificación de la actividad preventiva
 - Información de los riesgos a las personas trabajadoras
 - Formación a las personas trabajadoras
 - Equipos de protección individual y ropa de trabajo

- Vigilancia de la salud
- Actuaciones frente a cambios previsibles
- Actuaciones frente a sucesos imprevisibles

Artículo 50. Personas Delegadas de Prevención

Las personas delegadas de prevención serán designadas por y entre la representación de los trabajadores y trabajadoras, según lo dispuesto en el artículo 35 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y les serán de aplicación las garantías que respecto de la representación del personal trabajador se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

El tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a cualquier reunión convocada por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

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

La formación la deberá facilitar al Ayuntamiento por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados y Delegadas de Prevención.

Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, configurado conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por las personas delegadas de prevención, de una parte y por la representación del Ayuntamiento en número igual al de las personas delegadas de prevención, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Elementos y medidas de protección

1. El personal tiene derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. En todo caso, el Ayuntamiento deberá facilitar a todo el personal según el puesto de trabajo que desempeñe, las medidas de protección individual necesaria y legalmente establecida. Corresponde al Ayuntamiento la obligación de formación del personal para la correcta utilización de las mismas.

En los puestos de trabajo en los que sea necesario ropa de trabajo o indumentaria especial, ésta será facilitada por el Ayuntamiento. Asimismo, aquellos puestos de trabajo en los que sea obligatorio el uso de uniforme, éste será suministrado por el Ayuntamiento. En ambos casos el Ayuntamiento procederá a la reposición de los mismos cuando sea necesario.

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar el Ayuntamiento, se atenderán específicamente las siguientes:

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

b) Personal con capacidad disminuida acreditada por facultativo. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, el Ayuntamiento procurará, en la medida de lo posible, facilitar al afectado el puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

Artículo 53. Vigilancia de la salud

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.

2. Se efectuará un reconocimiento médico a todo el personal con la periodicidad que establezca el protocolo de vigilancia de la salud para cada puesto de trabajo. Éste tendrá lugar en horas de trabajo. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que el Ayuntamiento sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud del personal para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI - ESTRUCTURA SALARIAL. INDEMNIZACIONES.

Artículo 54. Estructura salarial.

La retribución de cada persona trabajadora estará compuesta por Retribuciones básicas y Complementarias y, en su caso, Incentivos y Pluses.

Artículo 55. Revisión salarial

En la primera quincena de enero de cada año en curso, la Corporación negociará con las personas representantes de la plantilla la revisión salarial correspondiente a cada ejercicio. En cuanto a la subida salarial, esta será la que se establezca en la Ley de Presupuestos del ejercicio en curso, y el citado porcentaje afectará a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 56. Fondo de equiparación del Personal Empleado Público

Se dotará la Corporación por cada año de vigencia del Convenio Colectivo de un fondo económico, cuya cuantía servirá para equiparar la estructura salarial del personal laboral con el personal funcionario.

Artículo 57. Retribuciones Básicas

Salario base: El salario base mensual del personal afectado por el presente Convenio será el que se detalla en el Anexo I, correspondiente a las distintas categorías profesionales.

Complemento de antigüedad: El complemento de antigüedad consiste en la aplicación de un módulo, igual para todas las categorías profesionales, sobre el número de bienios de antigüedad del trabajador/a en la Empresa. Su cuantía se detalla en el Anexo I.

Artículo 58. Retribuciones complementarias

Complemento de Destino: remunera el nivel del puesto que desempeñe. Su cuantía se corresponderá con el nivel mínimo del personal funcionario, dentro de la rejilla del grupo. Esta cuantía se detalla en el Anexo I.

Complemento de Puesto: está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía será el resultante del estudio de la valoración de puestos de trabajo. Esta cuantía se detalla en el Anexo I.

Artículo 59. Plus de Nocturnidad

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas de la madrugada siguiente, percibirán en concepto de nocturnidad cuya cuantía será la que se especifique en el Anexo I, para todas las categorías profesionales del presente Convenio, por hora de trabajo efectivo, salvo que por el carácter y circunstancias de las tareas desempeñadas se deduzca su naturaleza nocturna. Las personas trabajadoras que realicen su jornada entre en turno de mañana o tarde de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación extraordinaria en compensación por las especiales circunstancias de estas jornadas en la cuantía que aparece en el Anexo I; y los que realicen su jornada en turno de noche estas jornadas, percibirán una gratificación extraordinaria que se detalla en el Anexo I.

Artículo 60. Plus de Turno

Las personas trabajadoras sujetas a régimen de jornada a turnos rotativos de 24 horas, percibirán además de su retribución ordinaria una compensación económica por cada domingo o festivo realmente trabajado, o en su caso, la parte proporcional de dicha cantidad cuando no se trabaje la totalidad de la jornada, salvo que este hecho se derive de accidente de trabajo, en que se percibirá completa.

Los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero y los 2 días designados como fiestas locales se abonarán como doble festivo. Dicha compensación se especifica en el Anexo I.

Las personas trabajadoras que deban sustituir a otra en el turno de noche, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, tendrán derecho a 14 horas de descanso y al abono del importe del valor de un festivo.

Artículo 61. Complemento de Dedicación y Disponibilidad

Este complemento lo percibirá en la cuantía que se determina en el Anexo I por doce mensualidades, el personal designado, por la disponibilidad de realización de los servicios extraordinarios fuera de su jornada normal de trabajo.

Artículo 62. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias. Todas tendrán una cuantía consistente en una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento de puesto, y en su caso incentivos y pluses. Éstas se abonarán los días 30 de Mayo y 30 de Noviembre de cada año.

Artículo 63. Horas extraordinarias

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable la realización de horas extraordinarias. Mensualmente, los servicios de personal informarán por escrito al Comité de Empresa las horas extras realizadas, causas que las han motivado, las personas trabajadoras que las han efectuado y servicios al que están adscritas. Será exclusivamente a decisión de la persona trabajadora si las horas extraordinarias son compensadas por descanso o abonadas según se especifica más adelante.

En la opción de descanso, las horas extraordinarias se descansarán por el doble del cómputo de las realizadas, salvo las que se efectúen en domingo o festivos, cuyo descanso será por el triple de las realizadas.

En la opción de abono de las horas extraordinarias, éstas se abonarán de la siguiente manera:

Las 2 primeras con un 75 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

La 3ª y 4ª, con un incremento del 100 % sobre el valor de la hora ordinaria

Las siguientes, así como las realizadas en domingos y festivos, con un incremento del 150 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 64. Dietas

Todas aquellas personas trabajadoras que por razón de su trabajo deban desplazarse a poblaciones distintas a aquellas en la que radica el centro de trabajo, recibirán en concepto de dieta el importe fijado por la Corporación o la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 65. Seguro Colectivo

La Corporación concertará un seguro colectivo para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que cubrirá los riesgos individuales de fallecimiento e invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente, en los siguientes términos: a) En caso de muerte del trabajador/a, indemnización de 24.040,48 euros a favor de los/as beneficiarios/as señalados en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social. b) En caso de incapacidad permanente total y absoluta, indemnización por importe de 24.040,48 euros a favor del/a trabajador/a. Las partes aceptan en su totalidad las condiciones generales, y en su caso, particulares que se estipulen entre la Corporación y la Entidad Aseguradora, en orden a la suscripción del correspondiente contrato de seguro.

Artículo 66. Complemento en situación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal de la persona trabajadora, por enfermedad común o accidente de trabajo, la Corporación completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el cien por cien (100 %) de todas sus retribuciones desde el primer día de baja hasta que se produzca el alta médica, siempre que sea emitido por el/la Facultativo/a que corresponda.

La persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, recibirá una cuantía que permanecerá inalterable mientras se encuentre en esta situación, desde el primer día, de hasta el cien por cien (100 %) de las retribuciones, que hubiese percibido en caso de estar trabajando.

Artículo 67. Capacidad disminuida

Las personas trabajadoras con capacidad disminuida declarada por el organismo público competente podrán ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, manteniendo las condiciones económicas en caso de ser el nuevo de inferior categoría. Este derecho no quedará afectado por el hecho de que las personas trabajadoras perciban la prestación económica correspondiente por incapacidad.

Artículo 68. Muerte natural

Si la persona trabajadora falleciera de muerte natural, vigente su contrato de trabajo y transcurrido el período de prueba, la Corporación abonará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades integrales, (sumando retribuciones básicas y complementarias), con independencia de las prestaciones sociales que pueda percibir de otros organismos públicos.

Artículo 69. Jubilación

De acuerdo con lo establecido en el art. 70 de la ley 5/2023 de 7 de junio, por el que se regula la Función Pública de la Junta de Andalucía, las personas trabajadoras, incluidas aquellas con contratos fijos discontinuos, que al momento de su jubilación lleven un período de al menos dos años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, tendrán derecho en función de la edad de jubilación a un premio, por el importe que se señala:

- A los sesenta y tres años, ocho mensualidades.
- A los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
- A los sesenta y cinco años o más, dos mensualidades.

En relación con la adaptación del tránsito a la jubilación, se tomarán medidas que favorezcan dicha adaptación.

El Ayuntamiento, para facilitar esta adaptación y la conciliación de la vida familiar, laboral y social facilitará un sistema de formación online para el personal que haya cumplido 60 o más años de edad. Esta formación online se hará de manera progresiva según la siguiente tabla:

-Personal con 60 años de edad en adelante, la prestación del método formativo online será de 1 hora diaria.

- Personal con 63 años de edad en adelante, la prestación del método formativo online será de 2 horas diarias.

En el supuesto que el Ayuntamiento no pueda facilitar la formación online, esta disminución de la jornada se considerará asimilada a un permiso de carácter retribuido.

Artículo 70. Jubilación Parcial

El Ayuntamiento facilitará obligatoriamente el acceso a la jubilación parcial de su personal y el fomento de empleo, siempre que lo permita la legislación vigente y que aquella sea solicitada por la persona trabajadora interesada.

Artículo 71. Reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, 5 años a contar desde la

fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. Transcurrido este plazo, si por el órgano de calificación se revisa la situación de incapacidad como consecuencia de mejoría del estado invalidante, resultando apto/a para la profesión habitual, y previa solicitud del trabajador/a el Ayuntamiento se le reconocerá un derecho preferente de ingreso en un puesto similar al desempeñado anteriormente a la baja. O adaptación de las funciones que venía realizando en otro puesto.

Artículo 72. Anticipos reintegrables

La Corporación concederá a las personas trabajadoras afectados por este Convenio, anticipos en cuantía máxima individual de 1.500 euros. Tales anticipos no devengarán interés alguno y serán reintegrables en un plazo máximo de dieciocho meses, pudiendo cancelarse en plazos inferiores a petición del trabajador/a. No podrá concederse un nuevo anticipo en tanto no se cancele el anterior. La Corporación destinará anualmente a este fin la cantidad de 25.000 euros, de la que se crea un fondo de 4.500 euros, que se destinará a casos de extrema necesidad o especiales circunstancias. Las solicitudes se resolverán por la Corporación en el plazo de quince días. Si la resolución fuese denegatoria, se comunicará al interesado/a previo informe del Comité de Empresa. Como norma general, se llevará un orden-turno con objeto de que todos/as los/as trabajadores/as puedan optar a la concesión de tales anticipos. En el establecimiento de referencias para su concesión, se tendrán en cuenta fundamentalmente el uso a que se destina. Este destino habrá de hacerse constar en la solicitud, que previamente se hará por escrito.

Artículo 73. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento asumirá la defensa del trabajador/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se originen, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Sin embargo, no estará obligado cuando media renuncia expresa del trabajador/a o cuando la acción judicial se ejercite por el propio Ayuntamiento.

CAPÍTULO XIII - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 74. Organización del trabajo

1. Corresponde a la Corporación la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. Serán principios rectores de la organización laboral del Ayuntamiento:

La prestación de servicios de calidad a la ciudadanía en su ámbito de actuación en el marco de un empleo de calidad.

La transparencia y equidad de los procesos internos y su racionalización y mejora continua.

El compromiso con el desarrollo profesional y seguridad y salud en el trabajo del personal a su servicio.

La consolidación de una cultura del trabajo en equipo y el fomento de la autonomía e implicación de los mismos en el desarrollo de las tareas.

3. El principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales del Ayuntamiento.

Artículo 75. Clasificación profesional

La Clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los grupos profesionales y de cada uno de los niveles que se encuentran incluidos en cada grupo.

1. Se entiende por Grupo profesional el que agrupa unitariamente al personal, conforme a las aptitudes profesionales, formación y contenido general de la prestación requerida para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Grupos profesionales:

GRUPO I

Jefe/a Departamento

Técnico/a Superior.

GRUPO II

Jefe/a Departamento (Coordinador de Servicios Titulación Media).

Titulado/a Grado Medio.

GRUPO III

Encargado/a.

Oficial 1ª (Albañil, maquinista, pintor, conductor y jardinero).

Cocinero/a.

Técnico/a Coordinador/a Prevención.

Coordinadora/or.

Administrativo

GRUPO IV

Coordinador/a Actividades

Auxiliar Enfermería.

Celador/a-Conductor/a.

Auxiliar de servicios (Oficiales de segunda y tercera).

Auxiliar Administrativo/a.

Auxiliar Bibliotecario/a.

Ayudante Biblioteca.

Ayudante Cultura.

Redactor/a Deportivo.

Guarda Mantenedor/a.

Especialista Jardinero/a.

Socorrista
Guarda Jardínero.
Técnico/a de Salvamento acuático.
Monitor/a Actividades.
Telefonista.
Almacenero/a.
Taquillero/a
Maquinista/ Tractorista.

GRUPO V
Peón/a
Lavandera/o
Limpiador/a
Ordenanza
Ayudante de Cocina
Guarda.

Artículo 76. Catálogo de puestos de trabajo

1. El Ayuntamiento publicará el Catálogo de Puestos de Trabajo, que comprenderá, al menos, la siguiente información:

- Denominación de los puestos
- Los grupos de clasificación profesional y nivel
- Los ámbitos funcionales a la que están adscritos
- Sistemas de provisión
- Los requisitos básicos para su desempeño
- Las retribuciones asociadas a los puestos

2. Cualquier modificación de los datos previamente citados será incorporada a la relación y comunicada a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, siendo permanentemente actualizada y publicada.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar en cualquier momento informe sobre su situación en la plantilla que se expedirá en un plazo no superior a 15 días.

CAPÍTULO XIV. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 77. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de tareas o funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones inferiores será por el tiempo imprescindible,

con un máximo de cuatro meses, y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

3. La movilidad funcional -para prestar servicio en grupo o nivel distinto al grupo o nivel de pertenencia del/a trabajador/a- se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel de la persona trabajadora por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar la cobertura del puesto correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a lo previsto en materia de promoción y/o ascensos, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente, durante todo el tiempo que se realicen esas funciones.

5. En todo caso, el desempeño de funciones superiores a las de su grupo o nivel profesional no consolidará el salario ni el grupo superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

6. El único procedimiento para consolidar grupo profesional o nivel es la superación del proceso correspondiente, a través de los sistemas de provisión de plazas del Ayuntamiento convocado al efecto. Si bien, el desempeño de funciones superiores se tendrá en cuenta como mérito alegable en dicho sistema.

7. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

8. Cuando fuere necesario, el Ayuntamiento deberá facilitar a la persona trabajadora afectada por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida a la persona trabajadora durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

9. El Ayuntamiento informará a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, con al menos cinco días de antelación, de todos los casos de movilidad funcional que se produzcan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Una vez que se aplique el concepto de evaluación del desempeño al personal funcionario del Ayuntamiento de Morón de la Frontera, la misma regulación, le será de aplicación al personal laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal de los servicios cuya forma de gestión se modifique de directa a indirecta o mixta podrá optar entre permanecer al servicio del Ayuntamiento o pasar a la empresa que gestione aquél, garantizándose en todo caso, la categoría laboral y retribuciones de las personas trabajadoras de que se trate, así como el reingreso de las mismas en aquellos casos en que lo decida la persona trabajadora.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda expresamente derogadas todas aquellas materias del anterior Convenio colectivo que se opongan a lo establecido en el nuevo texto.

ANEXO I
Tabla Salarial 2024

	SALARIO BASE MES	COMPL. DESTINO	COMPL. PUESTO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
GRUPO I					
Jefe Departamento	1.215,05	956,98	653,27	2.825,31	39.554,31
Técnico Superior	1.215,05	956,98	576,00	2.748,04	38.472,60
GRUPO II					
Jefe Departamento	1.031,21	682,26	587,53	2.301,00	32.213,97
Técnico Medio	1.031,21	682,26	518,68	2.232,15	31.250,07
GRUPO III					
Encargado	768,70	561,50	656,51	1.986,72	27.814,01
Oficial Primera	768,70	484,28	504,18	1.757,15	24.600,16
Cocinero/a	768,70	484,28	504,18	1.757,15	24.600,16
Coordinador Téc. PRL	768,70	484,28	504,18	1.757,15	24.600,16
Coord. Residenc. Ancianos	768,70	484,28	504,18	1.757,15	24.600,16
Administrativo/a	768,70	484,28	504,18	1.757,15	24.600,16
GRUPO IV					
Coordinador Actividades	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Auxiliar enfermería	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Cuidador/a	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Celador-Conductor	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Auxiliar Servicios (Oficial 2ª-3ª)	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Auxiliar Administrativo	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Ayudante Biblioteca	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Auxiliar Bibliotecario	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Ayudante Cultura	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Redactor Deportivo	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Guarda Mantenedor	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Especialista Jardinero	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Socorrista	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Monitor Actividades	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Telefonista	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Almacenero	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Técnico Salvamento Acua.	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Taquillero	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
Maquinista-Tractorista	626,68	434,78	536,61	1.598,06	22.372,90
GRUPO V					
Peón	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04
Lavandero/a	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04
Limpiador/a	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04
Ordenanza	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04
Ayudante de Cocina	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04
Guarda	572,15	335,92	537,51	1.445,57	20.238,04

Bienio	27,18
Hora nocturna	2,62
Festivo Turno	45,60
Diferencia Cocina	10,39
Gratíf Extra 24/31 Turno mañana y tarde	106,69
Gratíf Extra 24/31 Turno noche	150,45
Plus disponibilidad Oficial 1ª Electricista	334,11