

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO EL GARROBO(PERSONAL LABORAL)
Expediente: 41/01/0270/2025
Fecha: 22/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ
Código 41101462012025.

VISTO el Convenio Colectivo del Ayuntamiento El Garrobo (código 41101462012025), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01- 01-2025 a 31-12-2028.

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento El Garrobo (código 41101462012025), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

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-5a7b-55e3-19db-3702-d3db-18cd-d2b6-f96a
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 22/10/2025 09:31 | NOTAS : F





**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE EL
GARROBO PARA EL PERIODO 2025-2028**

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común para el personal laboral y funcionarios.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo del personal laboral; los Sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de El Garrobo, UGT y la Corporación municipal, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento hacer frente a los gastos de personal con porcentajes muy importantes del presupuesto global, por lo cual tienen muy presentes los elevados costes que soporta el Ayuntamiento, así como las necesidades de mejorar en la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los empleados municipales que compagine, en la medida de lo posible, el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Por lo que tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con los representantes de los empleados municipales UGT a los entendimientos que a continuación se articulan:

**GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE EL GARROBO**

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar "sospechas", por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos "masculinos" y "femeninos", la



desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de El Garrobo, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres están basadas en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales, del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de El Garrobo (en adelante, Ayuntamiento).

2. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todos los trabajadores fijos al servicio del Ayuntamiento de El Garrobo que ocupen plazas de laborales.

b) A todos los trabajadores vinculados en virtud de contrato temporales como laborales al servicio del Ayuntamiento de El Garrobo.

3. Siempre que en este Convenio se hace referencia al trabajador, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 2 de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.

4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de El Garrobo en lo que les sea más favorable.

5. Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas y organismos autónomos municipales, salvo en aquellos casos en los que se encuentren reguladas sus condiciones salariales, de trabajo, etc., por convenio de empresa o sector de actividad determinada.

6. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam»

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría



profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

7. El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

8. En este convenio se tenderá a la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral con el funcionario, atendiendo al **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, donde establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público.

9. Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contrato de Estado se regirán por sus propias normas específicas.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, no obstante, surtirá efectos desde el día uno de enero de 2025 sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2028

Este Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio Colectivo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año.

Artículo 3. Vinculación de lo pactado.

GARANTÍA AD PERSONAM. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIAS. Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se declarase la nulidad del Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser renegociado, convocando al efecto a las partes legitimadas, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.



CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a los Delegados/as de Personal, Junta de Personal, Secciones Sindicales, y sujeción a los derechos de los/as trabajadores/as, al presente Convenio y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la LPRL, la Ley de Igualdad y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria. De sus determinaciones se dará cuenta a los Delegados/as de Personal, y a la Mesa General de Negociación.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. Los Delegados/as de Personal, y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Planificación y determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.
- Vigilancia y control del absentismo.
- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Artículo 5. Objetivos e instrumentos de la planificación.

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 69 del TREBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre deberá hacerse previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación.

Artículo 6. Cobertura de plazas vacantes de personal fijo.

Las plazas vacantes de personal fijo del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), siempre dando fiel cumplimiento a los principios que han de regir cualquier convocatoria: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad.



Con carácter previo a la aprobación de las respectivas Ofertas de Empleo Público, se negociará en Mesa General las posibles plazas que pudieran ofertarse mediante el procedimiento de promoción interna.

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

Superado este plazo, salvo acuerdo de la Corporación en orden a su amortización o reconversión por interés general, subsistirá la obligación de mantener la Oferta de Empleo Público. Con carácter previo a su ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo.

Artículo 7. Promoción interna y carrera profesional.

La promoción es de aplicación, exclusivamente, para el personal laboral fijo.

En la promoción interna, como regla general, el sistema de provisión será el concurso-oposición, consistente en una prueba de capacitación y concurso de méritos, con arreglo a un baremos confeccionado por la Comisión Paritaria, aunque excepcionalmente y para determinadas categorías, podrá utilizarse el concurso de méritos.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro superior. Los/as trabajadores/as deberán para ello reunir los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca. No obstante ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los términos establecidos por la Ley.

En los procesos de cobertura interna de los puestos de trabajo con especialidad, cualquier trabajador que ostente la categoría profesional a la que ésta se encuentre adscrita podrá optar a su desempeño, siempre y cuando además cumpla los requisitos objetivos previstos para su cobertura, que podrán referirse a una titulación específica o, en su caso, en el supuesto de los Grupos C1 y C2, podrá ser sustituida por experiencia profesional sustitutoria mínima de 3 años o el correspondiente certificado de profesionalidad

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación

El Ayuntamiento de El Garrobo y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

Artículo 8. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: 4 meses.
- Técnicos Medios: 2 meses.



➤ Resto de Personal: 10 días.

Artículo 9. Clasificación de los trabajadores.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación, y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación, formación y capacitación exigida para ejercer las competencias funcionales asignadas, el puesto de trabajo y/o funciones y tareas que efectivamente desempeñen, y de conformidad con la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

Conforme al presente sistema de clasificación se determinan y ordenan los puestos de trabajo, en atención a su importancia organizativa, posición que ocupan, funciones y responsabilidades que les corresponden.

1.- Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

- a) Adecuar los requisitos profesionales del trabajador a los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, del puesto de trabajo que va a desempeñar.
- a) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.
- b) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.
- c) Facilitar la movilidad de los trabajadores en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.
- d) Favorecer el desarrollo profesional del personal, estableciéndose para ello de forma adicional mecanismos de carrera horizontal y vertical interrelacionados con este modelo de clasificación.

2.- Elementos y bases del sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, áreas de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

Todo trabajador pertenecerá a un grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las competencias funcionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

1. La movilidad a otros puestos de trabajo conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas a lo largo del presente convenio.
2. En todo caso, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

3.- Estructura del sistema de clasificación

Grupos profesionales.

1. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.



2. De conformidad con lo que antecede, existen cinco grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales, de acuerdo, asimismo, con las áreas de actividad establecidas.

Los grupos y subgrupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo A: Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título universitario de Grado (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente), han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento. A su vez, cuenta con dos subgrupos: A1 y A2.

Grupo B: Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título de Técnico Superior, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o bien experiencia laboral, y está definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo C se exigirá estar en posesión de los siguientes títulos.

Subgrupo C1: Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Subgrupo C2: Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Grado Medio, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

También se establece otros grupos de clasificación de personal distintos a los anteriormente enunciados (A, B y C), denominados "Otras agrupaciones profesionales". Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías profesionales para cuyo acceso no se exija un nivel de formación académica concreto y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas auxiliares estandarizadas y no excesivamente complejas.

3. Con carácter general, a efectos del cumplimiento del requisito de titulación conforme a la clasificación contenida en el apartado anterior, se entenderán que se encuentran también comprendidas todas las titulaciones correspondientes a anteriores sistemas de ordenación académica que tengan reconocida la correspondiente equivalencia respecto de las indicadas y actualmente vigentes.

En particular, los títulos de Licenciatura, Ingeniería y Arquitectura habilitarán para el acceso al Grupo A1, y los títulos de Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica y Arquitectura Técnica lo harán para el Grupo A2.

4.- Requisitos para el acceso al grupo profesional.

1. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición, sin perjuicio de que para una categoría determinada se exija además una o varias titulaciones específicas o equivalentes, según se concrete en sus bases de convocatoria.

2. No obstante lo anterior, y únicamente para el acceso a los Grupos C2 y Agrupación Profesionales la comisión paritaria podrá acordar las condiciones para la sustitución de esta exigencia por la disposición de certificados de profesionalidad, o por la acreditación de determinada experiencia mínima de 3 años, siempre y cuando no se traten de profesiones para las que se exija una titulación reglada.

3. La adscripción de un trabajador a un grupo y categoría no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.



4.- El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- a) Funcionarios interinos.
- b) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- c) Personal eventual.

5.- Relación de Puestos de trabajo:

Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.

Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

La relación de puestos de trabajo, en adelante R.P.T., es el instrumento técnico a través del cual se realizará la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como las funciones de los mismos.

Será el Ayuntamiento de El Garrobo, previa negociación colectiva con la parte social (sindicatos), quien elaborará la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral, que deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La R.P.T. incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto, con expresión de:

- a) Cuerpos y escalas
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones, en concordancia a la tabla retributiva
- c) Naturaleza y empleo o categorías y fichas de funciones de cada puesto.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión, el nivel de complemento de destino y en su caso el complemento específico que corresponda a los mismos.
- e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
- f) La creación, modificación, refundición y o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo y previa negociación del Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.
- g) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.
- h) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos Servicios. Para la aprobación de estos servicios será necesaria la previa negociación con a los Delegados/as de Personal.

Una vez aprobada la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado, a la de la Comunidad Autónoma, a los Delegados/as de Personal y a las Secciones Sindicales, siendo una vez publicado en la sede electrónica del Ayuntamiento; dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el B.O.P., junto con el resumen del Presupuesto.

**Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.**

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por el Alcalde y concejales en representación de la Corporación municipal y por la representación legal de los trabajadores (Delegados/as del Personal Laboral), como representación laboral.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por 1 Delegado/a de la representación legal de los trabajadores, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. A las reuniones de esta comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

Será presidida por la Alcalde o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario/a el/la representante de los/as trabajadores/as.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Será obligación de la comisión de vigilancia reunirse a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo levantarse acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la mayoría de cada una de las partes que la conforman.

Si en el seno de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento surgieran discrepancias, estas se resolverán mediante su sometimiento a la jurisdicción competente o al procedimiento arbitral del Sercla para aquellas materias recogidas en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sercla.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- a) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- b) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- d) Las que le atribuya el presente Convenio Colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.



f) funciones se les otorgue de común acuerdo.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Todos los acuerdos adoptados por esta comisión pasarán con carácter urgente al órgano correspondiente de la Corporación para ser refrendados.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 11. Trabajos de superior categoría.

El/la trabajador/a que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, asignándose las retribuciones que correspondan al puesto asignado. Cuando esto suceda, la Corporación informará a los Delegados/as y a las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no pudiéndose establecer funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

No obstante, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, debidamente justificadas y atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución, en el plazo que marque la ley.

Se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, que todo el personal laboral pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio. Dando siempre fiel cumplimiento a los principios de: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

El desempeño de trabajos de superior categoría no determinará en ningún caso el ascenso de forma directa e inmediata a ese puesto, sin las correspondientes pruebas selectivas referidas en el párrafo anterior.

Artículo 12. Ingreso en la plantilla, selección de personal, R.P.T.

CLASES DE PERSONAL E INGRESO EN PLANTILLA. El personal al servicio del Ayuntamiento de El Garrobo está integrado por personal funcionario, personal contratado en régimen de derecho laboral y, en su caso, personal eventual que desempeña puestos de confianza o de asesoramiento especial.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso oposición. Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

A efectos de la negociación prevista en el artículo 37.1.I) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se facilitará a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación la información que les



permita el análisis del proyecto de oferta anual de empleo público.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en las leyes laborales que les sean de aplicación.

Las Secciones Sindicales y los Delegados/as de Personal serán informados respecto a lo reseñado anteriormente.

Los representantes de los trabajadores serán oídos con carácter previo a la aprobación de la plantilla del Ayuntamiento.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación participarán los Delegados/as de Personal.

En los tribunales que se constituyan participarán los representantes de los trabajadores y trabajadoras con voz, pero sin voto.

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara preferentemente por promoción interna.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio.

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional A1: Título Universitario de Grado, Titulados superiores.

Grupo profesional A2: Título Universitario de Grado, Titulados de Grado Medio.

Grupo profesional C1: Titulados de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o equivalentes.

Grupo profesional C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo profesional Agrupación Profesional: Certificado de Escolaridad o equivalente

La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con los representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio, como máximo, en el último trimestre de cada año.

Corresponde al Ayuntamiento aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso- oposición, o concurso de valoración de méritos, que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de



los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las leyes que sean de aplicación.

En los casos de puestos de trabajo de carácter estructural desempeñados por personal laboral con contratos temporales que tuvieran una duración superior a tres años, la Corporación estará obligada a la creación de las plazas.

Artículo 13. Traslados.

Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo de los Delegados/as y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

En caso de solicitud de traslado a instancias del empleado y/o empleada cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro o servicio determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concurso correspondientes, conforme se regula en el presente Convenio.

Artículo 14. Formación

1. Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. El personal tendrá derecho a:

- a) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo así lo permitan.
- b) El Ayuntamiento de El Garrobo deberá facilitar la asistencia de su personal a congresos, seminarios, jornadas, curso, mesas redondas, etc., referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando la asistencia a los mismos puedan derivarse mejoras en la prestación de servicios. En el supuesto de que resulte de interés para el Ayuntamiento y así se acuerde expresamente se asumirá por éste los gastos de matrícula, estancia, desplazamientos y manutención, que correspondan en su caso.
- c) En el caso que se den los requisitos y circunstancias en más de un empleado o empleada para poder asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, su realización tendrá carácter rotatorio entre los mismos, atendiendo las necesidades mínimas de cobertura de efectivos en los distintos servicios.
- d) En el seno de la Comisión Paritaria se llevará cabo el estudio y elaboración de propuestas sobre acciones formativas de interés para el personal laboral del Ayuntamiento, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios y un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en el Ayuntamiento.
- e) Si la acción formativa se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a las mismas. Si esto no fuera posible, se abonarán al trabajador o trabajadora los gastos ocasionados por dicho desplazamiento conforme a la cantidad que en cada momento se determine por la Administración en concepto de kilometraje.



- f) La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice. Si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador. Para la asistencia a cursos, jornadas etc., se tendrá que contar con la autorización del Alcalde o persona en quien delegue.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 15. Subida salarial.

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el art. 17, se actualizarán de oficio anualmente con la subida salarial que se determinen anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. En el supuesto de que el I.P.C., del año supere el previsto para ese ejercicio, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados del mismo en enero, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable.

Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual que marquen los Presupuestos Generales del Estado para cada año y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio, se establecerá los mecanismos de recuperación salarial.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales que, en su caso por la legislación presupuestaria pudieran producirse, y los incrementos del Índice de Precios del Consumo (IPC), que se constaten al final del ejercicio económico, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial, que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez la legislación lo permita.

Artículo 16. Antigüedad.

Los empleados y empleadas afectados por este Convenio Colectivo, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones por concepto de antigüedad. Si dicha antigüedad proviniese del propio Ayuntamiento, ésta se reconocerá de oficio. Si por el contrario, se tratase de servicios prestados en otras administraciones públicas, el reconocimiento se hará a partir de la fecha de solicitud del interesado o interesada.

Reconocimiento de trienios de oficio.

El reconocimiento de trienios se realizará de oficio por el cumplimiento de tres años de servicio en función de su



vinculación en activo, procediendo su abono en el mes siguiente al cumplimiento de dicho trienio.

Reconocimiento de trienios a solicitud del interesado.

Sin perjuicio del apartado anterior, a efectos del reconocimiento y, en su caso, abono de cantidades devengadas y no prescritas en concepto de trienios, los interesados **deberán presentar solicitud en el caso siguiente:**

- Personal en activo en el Ayuntamiento de El Garrobo que solicita el reconocimiento de servicios prestados en cualquier otra Administración Pública.

Artículo 17. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los empleados y empleadas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores/as se clasifican en:

A. Básicas: Sueldo, Trienios y Pagas Extraordinarias.

- **Sueldo:**

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados/as públicos municipales. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- **Trienios**

Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

Al trabajador que mantenga su relación laboral con el Ayuntamiento más de tres años consecutivos o en periodos alternos, le serán reconocidos automáticamente los trienios a efectos retributivos.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

- **Pagas Extraordinarias:**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el Complemento de Productividad y las cantidades abonadas por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

A. Complementarias: Complemento de destino, Complemento Específico y Gratificaciones.

- **Complemento de destino:**

Es el concepto que retribuye el nivel del puesto de destino de trabajo que se desempeñe. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles. La cuantía del complemento será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.



• **Complemento específico.**

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y turnicidad, en consecuencia, será la elaboración de una Valoración de Puestos de trabajo (V.P.T) la que determine dicho complemento.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos a través de una Valoración de Puestos de Trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

• **Horas Extraordinarias**

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral y autorizándose previamente por el Alcalde. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo:

$$\text{Valor hora de los servicios extraordinarios} = \frac{\text{Sueldo anual} + \text{Pagas Extras} + \text{C. Destino} + \text{C. específico}}{\text{Jornada laboral anual (en horas)}}$$

Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita.

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de Junio y Diciembre, que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29, del texto refundido de la Ley Estatuto de Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 18. Dietas.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA
TODO EL PERSONAL	65,97 €	37,40 €	103,37 €

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales,



(Alojamiento, Manutención y Dieta completa), mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles, asimismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise., o de cualquier Administración y/o entidad en cualquier ámbito que sustituya a aquel en las competencias en esta materia.

Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Las salidas deberán estar previamente autorizadas por el Alcalde o persona en quien delegue. Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del Alcalde, Concejäl o del Responsable del Servicio al que este adscrito el empleado o empleada, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 19. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral ordinaria **de todo el personal afectado por el Convenio Colectivo será de treinta y cinco horas semanales**. La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Por razones del servicio se podrá realizar otro horario de trabajo. Esta jornada no podrá ser de forma habitual superior a nueve horas diarias.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá **establecer jornadas especiales a través de pactos con la representación sindical** para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos/as.

Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndole los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se concederán dos días más de permiso al año.

En los años bisiestos, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día más de asuntos propios.

El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. Asimismo, los días de fiesta que coincidan en sábado, se incluirán como días de asuntos propios.

Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, con ocasión de la jornada intensiva de verano, o distintas festividades, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad: Reducción de dos horas el día 5 de enero.
- Semana santa: Reducción de una hora desde el domingo de Ramos al domingo de Resurrección.
- Día de Nuestra Señora de la Estrella 08 de septiembre: Reducción de dos horas.
- Feria local: Reducción de dos horas.



Los empleados/as que estén a media jornada se aplicará la reducción proporcionalmente.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. La Corporación ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Igualmente, el trabajador podrá solicitar al Ayuntamiento el reconocimiento de acciones formativas organizadas o impartidas por cualquier organismo público, organización sindical y/o colegio profesional, debiendo ser considerada esta formación como tiempo efectivo de trabajo. Dicha solicitud deberá ser acompañada de cuanta documentación acreditativa se requiera por parte del Ayuntamiento.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, serán elaborados y confeccionado por la Mesa General de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

En todo lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del TRLET y 47 y 47.bis del TREBEP.

Artículo 20. Descanso diario.

Todo empleado/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. Dicho descanso se realizará de 10:00h a 10:30h o de 10:30h a 11:00h.

Artículo 21. Descanso semanal.

El empleado y empleada tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Artículo 22. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y todos los



complementos, de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente sólo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al empleado público disfrutarlas en el año a que corresponda.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndolas el trabajador trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, pudiéndolo hacer 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.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción será compensado por descanso, que será el doble al tiempo de interrupción, siendo disfrutado con posterioridad, cuando el servicio lo permita.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Órgano competente, el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El periodo para el disfrute de las vacaciones anuales será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando en cualquier caso las necesidades propias del servicio. A este respecto, antes del 15 de mayo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. Para ello, el empleado deberá informar antes del 15 de abril de cada año la cantidad de días que desea disfrutar dentro del mencionado periodo. El empleado/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación, previa solicitud.

En caso de que el empleado/a decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

El Ayuntamiento negociará con los Delegados/as de Personal la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y los Delegados/as de Personal, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en



situación de baja.

Los periodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades conforme determina la normativa vigente y con respecto a los Principios Constitucionales de Igualdad, Mérito y Capacidad.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de los empleados/as con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado/a de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados/as de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo periodo, si así lo solicitan.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Otros permisos

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, se entenderán como días laborables, pudiéndose comenzar su disfrute previa comunicación y justificación, el primer día laborable que siga a aquel en que se produjo el hecho causante, y en los casos que el empleado o la empleada, se encuentre en su periodo de descanso, el permiso comenzará su primer día de incorporación al puesto de trabajo.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

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

En el supuesto de que el hecho causante recaiga sobre un familiar del tercer grado el permiso será de un día, incrementándose en un día más para el caso en que el suceso se produzca en distinta localidad y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.
- c) Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en los apartados a) y b), el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.



- d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o hijos/as o familiar de primer grado: un día, el de la intervención, o cinco si requiere reposo domiciliario.
- e) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.
- f) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.
- g) En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.

h) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañar durante el tiempo imprescindible que requiera una visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres por consanguinidad y afinidad) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

i) Por traslado de domicilio:

- Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.
- Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

j) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

k) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanza Reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

l) **Días de permisos por asuntos particulares:**

- Todos los empleados: 7 días
- Al cumplir el 6º Trienio: 2 días más
- Al cumplir el 8º Trienio: 1 día más
- Por cada nuevo Trienio cumplido: 1 día más

m) **Días de vacaciones por antigüedad:**

- Todos los Empleados: 22 días hábiles
- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Los días adicionales de permiso y vacaciones se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes trienios o años de servicios.

n) Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.

- ✓ El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho



causante, si el empleado o empleada así lo manifiesta con 2 meses de antelación.

- o) Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.
- p) Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

- s) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.
- t) Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de edad, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.
- u) Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior apartado v, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

- a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. 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, una para cada uno de los progenitores.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un



máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas



inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean 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.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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 los trabajadores

Las empleadas y empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b) y c), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, la madre podrá renunciar al mismo a favor del padre. En este caso, las 4 semanas adicionales podrán disfrutarse de forma simultánea a la licencia de maternidad de 16 semanas de la madre.

En el caso de que la madre no preste sus servicios en el Ayuntamiento, el padre que sea personal del Ayuntamiento, tendrá derecho a disfrutar de las cuatro semanas adicionales siempre y cuando se acredite que la madre no tiene reconocido ese derecho en el lugar donde presta sus servicios o renuncie a la utilización del mismo.



En el caso de que un miembro de la pareja no ejerza actividad laboral remunerada, el otro miembro podrá disfrutar de las 4 semanas de permiso que están recogidas en este Convenio.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El empleado o empleada tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

g) Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación

1) Se concederán permisos a las empleadas, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

2) Por lactancia de un hijo menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente hasta un máximo de cuatro semanas. Una vez que se haya optado por una de las dos opciones antes descritas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3) El empleado cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo, tendrá derecho a un permiso de tres días.

h) Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación:

Las empleadas en estado de gestación, optarán a 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.

i) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- ✓ Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- ✓ Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora, empleada pública, mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- j) Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad:**
- ✓ Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años. En este caso no tendrán que ser compensadas las reducciones horarias disfrutadas entre el 1 y el 14 de junio y 1 y el 30 de septiembre.

k) Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

- ✓ Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.
- ✓ El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.
- ✓ Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en



procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

- a) El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.
- a) Los empleados o empleadas que lleven un mínimo de tres años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.
- b) El empleado público, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.
- c) Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:
 - Cursar estudios oficiales o de especialización relacionada con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionada con la realización de cursos.
 - Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.
 - Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos o reconocidos por la Administración.
 - El empleado público, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

El tiempo transcurrido en alguna de estas situaciones serán considerados como servicios efectivamente prestados, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Esta modalidad de servicio no retribuido solo podrá solicitarse una vez en el transcurso de 3 años, a contar desde la fecha de inicio del disfrute del primer permiso. El tiempo transcurrido en esta situación será considerado como servicios efectivamente prestados, computándose a efectos de antigüedad; durante la duración del mismo la Administración tendrá la obligación de cotizar por el empleado/a por la base mínima que en cada caso corresponda.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la representación sindical

El Ayuntamiento en función de las necesidades del servicio, resolverá motivadamente la concesión o denegación de estos



permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la representación sindical.

Artículo 26. Excedencia.

La excedencia de los empleados y empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

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

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien ocupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP.

Excedencias voluntarias.

- a) La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal laboral con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.
- a) La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
- b) Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
1. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 no desempeñe actividad retribuida.
2. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
3. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
4. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este



artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

5. El personal excedente no devengará retribuciones.
6. Si la situación de excedencia cambiara el empleado o empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.
7. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los empleados o empleadas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

CAPÍTULO III ATENCIONES SOCIALES

**Artículo 27. Complemento en situación de I.T.**

a) En los supuestos de incapacidad temporal se acuerda, para todo el personal que se recoge en el artículo 1 de este Convenio, con la excepción reflejada en su apartado 9, la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, por cualquier causa de enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal afectados por el Convenio Colectivo recibirán un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta el 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad, excepto el complemento de productividad-

El derecho al complemento de mejora voluntaria se garantiza desde el primer día de la incapacidad temporal y se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal, finalizando en el plazo que legalmente se establezca por la legislación básica estatal, y en todo caso, cuando se extinga ésta.

El complemento retributivo a que se hace referencia en el apartado anterior se devengará tanto cuando la situación de incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, como cuando sea consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral.

El derecho a la percepción de este complemento retributivo no podrá mantenerse en los supuestos de extinción o suspensión de la prestación por incapacidad temporal de conformidad con lo dispuesto en la regulación aplicable en cada caso. Para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal, se estará a lo previsto en su actual normativa reguladora.

El abono del complemento retributivo estará condicionado a la justificación de las ausencias que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la aportación del correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

b) Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

- ✓ El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal.
- ✓ Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

c) A efectos del reconocimiento de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, teniendo la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del mismo.

Artículo 28. Seguro de vida.

a) Para todo el personal a que afecte este Reglamento, la Corporación contratará un seguro de vida e invalidez por las siguientes cuantías mínimas:



Cobertura Indemnización a percibir

Fallecimiento (cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral)	25.000 €
Fallecimiento (por accidente de trabajo o enfermedad profesional)	32.000 €
Gran Invalidez	25.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta	25.000 €

- b) El Ayuntamiento podrá resolver, en cada momento, sobre la contratación y manteniendo de los correspondiente contratos de seguros que garanticen las contingencias detalladas en el punto anterior, o bien asumir con cargo al presupuesto municipal el abono de tales indemnizaciones.
- c) ☒ El Ayuntamiento será el encargado, de solicitar a la compañía de seguros, que para ello tenga contratada, la cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en cuestión, siendo ésta persona asistida por el Ayuntamiento en caso de tener que plantear acciones judiciales contra la compañía aseguradora.
- d) Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado o empleada desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

Artículo 29. Seguro de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de El Garrobo, se compromete a concertar un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla del personal laboral de este Ayuntamiento.

Artículo 30. Empleado o empleadas con capacidad disminuida.

En los supuestos que un empleado o empleada disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión del órgano competente, previo informe médico.

El Ayuntamiento asegurará una correcta protección de su personal funcionario y laboral, procediendo a la adaptación o cambio del puesto de trabajo en aquellas personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial y/o Incapacidad Permanente Total, para su puesto habitual, puedan ellos, el resto de personal o terceros relacionados con el Ayuntamiento ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 31. Protección a la maternidad.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

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



exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 32. Uniformes, ropa de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar antes del 30 de marzo los uniformes de verano y antes del 30 de septiembre los uniformes de invierno, a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle. Una comisión representada por el Ayuntamiento y los Trabajadores, en igual proporción fijará la ropa de trabajo, la periodicidad en la entrega y sus características, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo.

La entrega de tales prendas se hará correspondiendo con la época de verano o invierno según lo recogido en el ANEXO I.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Artículo 33. Jubilación:

1. Se atenderá, en cada momento, a la legislación laboral vigente en materia de jubilación en todas sus modalidades.
2. Los/as trabajadores/as que hubiesen cumplido la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social y pasen a jubilación percibirán como gratificación por premio de jubilación para el personal laboral que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente el importe de una nómina íntegra.

Artículo 34. Anticipos reintegrables.

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

1. **Anticipos mensuales:** Se podrá solicitar hasta un tope máximo del 50% de la nómina, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos, a reintegrar en un máximo de 12 mensualidades.
1. **Anticipos a largo plazo:** Se podrá solicitar anticipos de hasta dos nóminas, a reintegrar en un máximo de 12 mensualidades.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo se dispondrá de un circulante monetario máximo de cuatro mil euros (4.000 euros).

Se atenderá por orden de entrada en el registro municipal.

No se autorizarán un nuevo anticipo de un trabajador que no haya reembolsad, en su totalidad, el anticipo anterior concedido.

Artículo 35. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del empleado o empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del empleado o empleada.



CAPÍTULO IV SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

1. El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas. En esta materia se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

2. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores del personal laboral del Ayuntamiento de El Garrobo, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.



7. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 37. Salud laboral y Seguridad en el trabajo.

Al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas y al objeto de hacer efectivo este principio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan constituir el Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Ayuntamiento de El Garrobo.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

- A. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- A. El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta a la Comisión de Seguridad y Salud, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- B. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
- C. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.
- D. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad de cualquier trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

- A. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
- A. El Comité estará formado por dos Delegados/as de Prevención, designando el ayuntamiento un/una delegado/a de prevención y otro/a lo designará la parte social (sindicato).
- B. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada seis meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención y Alcaldía para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.



El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

A. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

B. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 40. Delegados/as de Prevención.

A. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

A. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores/as según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, los representantes del personal podrán designar a los Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

B. Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

C. Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

- D. Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores/as. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores/as, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.
- E. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.
- F. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención



G. A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 41. Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 42. Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 43. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 44. Coordinación de las actividades preventivas.

A. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

A. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurran trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre,



- B. con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 46. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores/as con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 47. Equipos de Protección Individual.

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso, en todo lo referido a esta materia, se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

Para la compra de los EPI's será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 48. Protección de la maternidad.

- A. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales (PRL)

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas funcionarias, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de

la funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.



- A. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, acogiéndose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.
- B. Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.
- C. La empleada no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- D. En todo caso, la empleada conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 49. Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos.

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 50. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse a los representantes Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Régimen disciplinario.

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en este Capítulo, en lo no previsto en este Capítulo se regirá por la legislación laboral.

La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

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

Artículo 52. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

Artículo 53. Faltas leves.

Serán de aplicación las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 54. Faltas graves.

Serán de aplicación las establecidas en la legislación vigente.

**Artículo 55. Faltas muy graves.**

Serán de aplicación las establecidas por las leyes vigentes.

Artículo 56. Sanciones;

Serán de aplicación las establecidas por la legislación vigente.

Artículo 57. Procedimiento.

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Servicio de Personal, en el que será oído el interesado y la representación sindical, pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales, dándose cuenta de la sanción impuesta a los/as Delegados/as de Personal y a las Organizaciones sindicales.

Artículo 58. Prescripción de faltas y sanciones.

Se establecerá lo dispuesto en la legislación vigente.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiese comenzado.

Artículo 59. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.

2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones de oficio o a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

2. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

**CAPÍTULO VI
DERECHOS SINDICALES****Artículo 60. El Comité de Empresa/ Delegados/as de Personal.**

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as. En todo lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo prescrito en el TRLET, artículos 62 a 76 y LO de Libertad Sindical.

Funciones y competencias:



- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiéndolo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

- b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier empleado o empleada como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los Delegados/as de Personal, y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el empleado o empleada afectado por el delegado/a que solicite.

- c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

- d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde a los Delegados/as de Personal, designar sus representantes.

- e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

- f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopidora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

- g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- Trimestralmente: planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

- h) Tendrá acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y «Boletín Oficial del Estado».

- i) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con los Delegados/as de Personal, salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

- j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.

- k) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

- l) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo a los Delegados/as de Personal, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por los Delegados/as



de Personal. Los escritos dirigidos a los Delegados/as de Personal, serán recepcionados personalmente o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los Delegados/as de Personal gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capítulo IV del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

- En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los Delegados/as de Personal, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.
- Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 61. Crédito horario.

Los Delegados/as de Personal dispondrán de veinte horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 62. Reuniones informativas con los empleados/as.

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capítulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, los Delegados/as de Personal podrá celebrar reuniones con los trabajadores/as en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 63.- Constitución y composición de la Mesa General de Negociación

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 31 a 37 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.



Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 64.- Secciones sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que tengan representación a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un delegado/a de dicha sección sindical.

Dicho representante dispondrán de quince horas mensuales, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral – entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento- que podrán utilizar con los requisitos establecidos en los artículos 65, 69 y 70 de este Convenio Colectivo, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de una sala o local adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario y material para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados.

Los afiliados a las Secciones Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándole, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 65.- Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente Convenio Colectivo los Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical tengan representación a través de las correspondientes elecciones sindicales, local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tableros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

Los Delegados/as Sindicales de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo en el ámbito del Ayuntamiento, podrán ceder todas o parte de sus respectivos créditos horarios. Esta acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros deberá ser preavisada con antelación de 10 días hábiles a la Delegación de Personal mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirán efectos la cesión.

La cesión de horas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos en el mes anterior al que tenga efectividad dicha cesión, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta, Comité de Empresa o Delegado/a Sindical), crédito mensual que les corresponde y número total de horas cedidas.

A dicho escrito se adjuntará:

1. La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito.
2. Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas cedidas.



3. Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La Dirección de Recursos Humanos será el órgano responsable de la comprobación y gestión de horas sindicales. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados.

En su utilización, las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones importantes que dificulten el funcionamiento de los Centros.

En el caso de liberación total se observará un preaviso de 10 días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la desliberación. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12 meses.

El número de horas necesario para la dispensa a tiempo completo se establece en 124 horas mensuales, independientemente de la jornada de trabajo del dispensado, incluidos el periodo vacacional y los días de libre disposición.

A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al puesto de trabajo, por acumulación de crédito horario, tendrán una duración mínima de tres meses para quienes ostenten la condición de representantes sindicales. Excepcionalmente, se podrán realizar cambios de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por la Sección Sindical mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días naturales.

Cuando un dispensado cause baja por Incapacidad Temporal, las horas comprometidas y no consumidas podrán retornar a los delegados/as que las cedieron a partir del décimo día al que se ha producido la baja.

El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral.

A efectos de la gestión de los créditos de horas sindicales, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección de Recursos Humanos por el correspondiente Sindicato.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados.

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido su crédito horario, cause baja en el Sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en el Sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 66.- Derechos y garantías de los Delegados/as Sindicales.

Los Delegados/a Sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Los Delegados/as Sindicales que su Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral, dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.
- En el caso de que en un Delegado/a Sindical concorra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- A recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los



Órganos de representación unitaria, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

- Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

Artículo 67. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

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

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

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el presente Convenio Colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en el estatuto básico del empleado público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

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

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

Artículo 68. Protección del medio ambiente.

1.-Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.
- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.



- h) En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

- DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Regulación del Servicio de Ayuda a Domicilio

Las/os trabajadoras/es dedicadas/os a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, debido a su peculiaridad, además de los derechos reconocidos en el presente Convenio y leyes específicas, les será de aplicación las siguientes estipulaciones:

1.- Asuntos propios.

El personal podrá disfrutar de los días de asuntos propios establecidos en este Convenio Colectivo y en la normativa vigente a lo largo del año, será el Coordinador/a del Servicio, quien determine el empleado/a que realizará la sustitución. No obstante, podrá denegarse de manera muy motivada por necesidades del servicio.

2.- Tiempo de trabajo y horario del servicio.

Primero.-La duración de la jornada de trabajo se hará siempre en relación con el «trabajo efectivo» o trabajo efectivamente realizado. A estos efectos, «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo» (art.34.5 ET). Por lo tanto el personal, comenzará su jornada en el momento que el trabajador o trabajadora, se persone en el domicilio del usuario, computándose desde ese momento los tiempos de desplazamientos a otros domicilios, hasta su conclusión. A tales efectos los cuadrantes de manera alzada contendrán 5 minutos para los traslados, por vivienda de usuario. Quedará fuera del tiempo computado cuando el usuario no se encontrara en el domicilio por diversos motivos (visita médica, hospitalización, traslado, etc.). Siempre que la ausencia fuese anunciada al Coordinador/a del Servicio con anterioridad. Si la empleada tuviese conocimiento de la ausencia del usuario deberá notificarlo a la Coordinación, así como el reinicio del servicio.

Segundo.- El horario de atención será preferentemente diurno, prestado en horario de mañanas y/o tardes, y no cubrirá situaciones que requieran atención continuada todo el día.

- a) La distribución del horario comprenderá un máximo de dos fracciones diarias y un mínimo de dos horas por fracción horaria.
- b) Se prestará de forma general de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

3.- Desplazamientos.

- a) Los desplazamientos entre el domicilio y el Centro de trabajo quedarán incluidos dentro de la jornada laboral.
- b) El personal incluido en esta disposición adicional tiene derecho a ser resarcido de los gastos por los desplazamientos que, según conformidad expresa del Alcalde o personal en quien delegue de la unidad administrativa correspondiente, se vea obligado a efectuar por razón del servicio dentro del término municipal donde tenga su sede el centro de destino.
- c) Los desplazamientos durante la jornada laboral, han de ser prioritariamente en un vehículo (oficial), facilitado por el ayuntamiento, en el caso de autorizarse el uso de vehículos particulares, causarán derecho a la percepción de indemnizaciones, que serán de 30 Euros mensuales.



- d) Cuando se efectúen desplazamientos fuera del término municipal se aplicara lo recogido en el Artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

SEGUNDA. Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de El Garrobo, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido.

Los Delegados/as y las Secciones Sindicales serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración, subrogación o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

TERCERA: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el resto de la legislación vigente de aplicación (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, etc.).

CUARTA: Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su cómputo anual, a todas las existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

QUINTA: En relación con lo previsto en la **Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, el Ayuntamiento de El Garrobo se encuentra obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, para lo cual adoptara las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, asumiendo el compromiso durante la vigencia del presente Convenio de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previo análisis de la situación y condiciones de la plantilla a estos efectos.

SEXTA: A partir de la entrada en vigor del Convenio, se constituirá una mesa para realizar la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

SÉPTIMA: Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo.

OCTAVA.- Cuando en el presente Convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, dicha mención ha de entenderse referida también a los parientes por afinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quién se halle ligada la persona trabajadora, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

NOVENA.- Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de trabajadores/as con discapacidad en



el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

DÉCIMA.- El Ayuntamiento se compromete, en un plazo no superior a seis meses, a la elaboración de un Protocolo de Violencia en el Trabajo. Dicho protocolo se incluirá en el presente convenio.

UNDÉCIMA.- El Ayuntamiento se compromete, en un plazo no superior a seis meses, a la elaboración de un Protocolo para la prevención del Acoso Sexual y por razones de Sexo. Dicho Protocolo se incluirá en el presente convenio.

DUODÉCIMA.- El Ayuntamiento se compromete, en un plazo no superior a seis meses, a la elaboración de un Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. Dicho protocolo se incluirá en el presente convenio.

DECIMOTERCERA.- Plan de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la Administración municipal, el Plan de Igualdad para los empleados y las empleadas municipales del Ayuntamiento, que debe nacer con el propósito de permitir a los mismos el derecho a ejercer una igualdad de trato y a la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a culminar el Plan de Igualdad antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, habilitando las herramientas necesarias a tal fin en los términos establecidos por la Ley de Igualdad. Dicho Plan, una vez elaborado, se anexionará al presente Convenio.

Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

DECIMOCUARTA: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio Colectivo quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

DECIMOQUINTA.- Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

DECIMOSEXTA. Acuerdos pendientes de desarrollo

Durante la vigencia del presente Convenio, siempre que la normativa aplicable lo permita, y con prioridad a cualquier otro, se impulsará la negociación para la aplicación de los acuerdos pendientes de desarrollo en la siguiente dirección.



1.-Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de El Garrobo tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública, según lo dispuesto para esta materia por la legislación.

2.-El personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de El Garrobo tendrá que percibir anualmente las mismas retribuciones y por los mismos conceptos y cuantías que se determinen para el personal funcionario con el que se le homologue.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - El presente Convenio entrará en vigor una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

SEGUNDA. - Los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de los nuevos complementos salariales de puesto de trabajo, debieran percibir una retribución inferior a la que perciben en el momento de entrada en vigor de este convenio, seguirán percibiendo el diferencial en concepto de complemento personal transitorio, en tanto no se realice la Relación de Puesto de Trabajo (R.P.T.) y la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.), en la que se absorberán con los incrementos que se produzcan derivados de dicha V.P.T.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el uno de enero de 2025

SEGUNDA. - Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

TERCERA. - En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

CUARTA. - Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.



ANEXO I
ROPA DE TRABAJO

Personal de oficios y recogida de basura

Limpieza y Ayuda a domicilio

INVIERNO

- 2 pantalones
 - 1 jersey
 - 2 camisas
 - Zapatos
 - chaquetón
-
- 2 Pijamas completos (pantalón y camiseta)
 - Rebeca de manga larga
 - Zapatos
 - Chaquetón

VERANO

- 2 pantalones
 - 2 camisas manga corta o polos
-
- 2 Pijamas completos (pantalón y camiseta)

ESQUEMA DE PARENTESCO

