

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2022/62** *Convenio 2022-2024 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar.*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0085/2021  
Código Convenio: 23000290011982

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR PARA LOS AÑOS 2022-2024, recibido en esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Jaén con fecha 22 de noviembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 18 de octubre de 2021, cumplimentado que fue el trámite de subsanación con fecha 03 de enero de 2022, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 27/12/2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 04 de enero de 2022

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

**CONVENIO 2022-2024  
PARA EL PERSONAL LABORAL  
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR**

Índice

Título I.- Disposiciones Generales

- Artículo 1º.- Finalidad.
- Artículo 2º.- Ámbito personal.
- Artículo 3º.- Vigencia, duración y denuncia.
- Artículo 4º.- Condiciones más ventajosas.
- Artículo 5º.- Vinculación de lo pactado.
- Artículo 6º.- Comisión de vigilancia e interpretación.
- Artículo 7º.- Mesa General de Negociación y mesa de personal laboral

Título II.- Organización del Trabajo

- Artículo 8º.- Organización del trabajo.
- Artículo 9º.- Relación de puestos de trabajo.
- Artículo 10º.- Promoción interna y provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 11º.- Ingreso en plantilla y selección de personal.
- Artículo 12º.- Personal con discapacidad.
- Artículo 13º.- Trabajos de superior categoría.
- Artículo 14º.- Contratación de personal laboral de duración determinada.

Título III.- Salud Laboral

- Artículo 15º.- Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 16º.- Incapacidad temporal.
- Artículo 17º.- Prendas de trabajo y equipamiento.
- Artículo 18º.- Protección a la trabajadora embarazada
- Artículo 19º.- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- Artículo 20º.- Acoso laboral
- Artículo 20.bisº.- Igualdad de oportunidad, no discriminación entre las personas
- Artículo 21º.- Revisión médica.
- Artículo 22º.- Cambio de puesto de trabajo y segunda actividad

Título IV.- Mejoras Sociales

- Artículo 23º.- Prestaciones sociales extraordinarias y fondo asistencial.
- Artículo 24º.- Prestaciones sociales extraordinarias por discapacidad.
- Artículo 25º.- Ayuda por natalidad y adopción.
- Artículo 26º.- Ayuda por matrimonio.
- Artículo 27º.- Ayuda por estudios.
- Artículo 28º.- Ayuda por defunción.
- Artículo 29º.- Reducción de jornada por aproximación a la edad de jubilación.
- Artículo 30º.- Regulación de las ayudas e incentivos.
- Artículo 31º.- Premio por la permanencia en la Empresa.
- Artículo 32º.- Formación profesional.
- Artículo 33º.- Anticipos Reintegrables y créditos bancarios.
- Artículo 34º.- Seguros de vida e incapacidad
- Artículo 35º.- Asistencia jurídica.

Título V.- Retribuciones, Jornada, Horarios y Descansos.

- Artículo 36º.- Conceptos retributivos.

Artículo 37º.- Retribuciones del personal municipal  
Artículo 38º.- Dotación económica para la mejora de la prestación de los servicios públicos y modernización.  
Artículo 39º.- Jornada Laboral.  
Artículo 40º.- Vacaciones.  
Artículo 41º.- Permisos.  
Artículo 42º.- Permisos en materia de conciliación de la vida personal y familiar, violencia de género y víctimas de acción terrorista.  
Artículo 43º.- Permisos y descansos en Navidad, Feria, Romería  
Artículo 44º.- Complementos o gratificaciones.  
Artículo 45º.- Horas Extraordinarias.  
Artículo 46º.- Liquidación y pagos.  
Artículo 47º.- Dietas y gastos de locomoción.  
Artículo 48º.- Control horario.  
Artículo 49º.- Descanso semanal.  
Artículo 50º.- Permutas en el puesto de trabajo.  
Artículo 51º.- Excedencias.  
Artículo 52º.- Teletrabajo

**Título VI.- Derechos Sindicales**

Artículo 53º.- Licencia sindical.  
Artículo 54º.- Asambleas.  
Artículo 55º.- Derecho de información.  
Artículo 56º.- Tablones de anuncios y locales de reunión.  
Artículo 57º.- Utilización de nuevas tecnologías.  
Artículo 58º.- Secciones Sindicales.  
Artículo 59º.- Bolsa de horas sindicales.  
Artículo 60º.- Funciones de las Secciones sindicales.  
Artículo 61º.- Garantías de contratación.  
Artículo 62º.- Ceses y finiquitos.  
Artículo 63º.- Trabajo Temporal y Privatizaciones.  
Artículo 64º.- Tarjeta de identificación.  
Artículo 65º.- Permutas con otras Administraciones.

**Título VII.- Régimen Disciplinario Para El Personal Laboral**

Artículo 66º.- Reglamentación.  
Artículo 67º.- Graduación de las faltas.  
Artículo 68º.- Sanciones.  
Artículo 69º.- Prescripción.  
Artículo 70º.- Cancelación.  
Artículo 71º.- Tramitación y procedimiento sancionador.

**Disposiciones Adicionales**

Primera: Dotación Fondo Sindical.  
Segunda: Renovación carné de conducir.  
Tercera: Modificaciones del documento de valoración.

*Título I. Disposiciones Generales*

Artículo 1.- Finalidad.

El presente Convenio tiene, como primordial objetivo y fundamental directriz que ha de presidir su interpretación y aplicación, la consecución de los fines siguientes:

1. La eficacia y la calidad en la prestación del Servicio Público.
2. La buena fe contractual.
3. Las buenas prácticas en materia de gestión de personal.
4. La garantía del poder adquisitivo.
5. La adopción de métodos que implementen la conciliación de la vida laboral y familiar hacia el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Andújar y la ciudadanía.
6. El respeto y reconocimiento al diálogo y la negociación colectiva como metodología para resolver los conflictos que surgieran entre las partes negociadoras.
7. Adopción de cuantas medidas sean necesarias para combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, para respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, etc.
8. Profundizar en el diálogo y la cooperación como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones contractuales entre la Corporación y la representación sindical.
9. Acabar con los agravios comparativos entre el personal con relación funcional y laboral para alcanzar una homogeneización real y efectiva de las condiciones de trabajo y retribuciones (a igual trabajo igual retribución), en base a la Valoración de puestos de trabajo y categorías profesionales de grupo y niveles.
10. La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:
  - Adecuado dimensionamiento de las plantillas.
  - Establecimiento de medidas que posibiliten la promoción profesional donde todo el personal tenga derecho a ascender y promocionarse en el servicio.
  - Coordinación de la política de empleo con la de formación y promoción.
10. Estabilidad en el empleo público: Se propiciarán las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal en empleo estable, de manera que se vayan convocando todos los procesos de consolidación que en los ámbitos de negociación correspondientes se entiendan necesarios para la consecución de este fin, de conformidad

con lo establecido en la legislación vigente.

11. La Parte Social y los empleados y empleadas de la Corporación se comprometen a optimizar y fomentar la mejora de la prestación de los servicios públicos y la optimización de los recursos municipales.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este Convenio establece y regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal de este Ayuntamiento. A tal efecto, se considera:

2.1.- Centro de trabajo único, todas las dependencias y unidades de servicio establecidas en el término municipal de Andújar que, como unidad productiva, dependen del Ayuntamiento, según establece la legislación vigente.

2.2.- Personal al servicio del Ayuntamiento de Andújar: Personal laboral fijo, fijo discontinuo, indefinido o temporal en sus distintas modalidades, entre los que se encuentra el personal laboral interino, y que preste sus servicios en cualesquiera de las unidades productivas consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo.

2.3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los/as trabajadores/as eventuales nombrados para desempeñar puestos de confianza y asesoramiento especial.

b) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

c) El personal titular de órganos directivos y superiores y el personal directivo profesional al que se refiere el Art 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público aprobado por el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

d) El personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo.

e) El alumnado trabajador contratado en el desarrollo de políticas activas de empleo.

f) El personal laboral temporal contratado bajo la modalidad de obra o servicio determinado o la que pueda sustituir a ésta, que presta sus servicios en los programas derivados del desarrollo de políticas activas de empleo, financiados tanto con fondos propios del ayuntamiento como con subvenciones externas a los que les sea de aplicación convenios colectivos específicos o en su caso, vengán ya establecidas sus condiciones laborales y económicas.

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

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia, desde el día 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2024.

Si no fuese denunciado por alguna de las partes legitimadas para negociar dentro de los treinta días anteriores a la fecha de vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente hasta ser sustituido por el que resulte de la nueva negociación. La denuncia ha de ser hecha por alguna de las partes legitimadas para negociar y esta deberá formularse por escrito. (Desde el momento de la denuncia del convenio, el mismo, seguirá vigente hasta su sustitución por el que resulte de la nueva negociación).

No obstante, lo anterior, la tabla salarial y su revisión podrán ser negociados anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el plazo de 30 días desde su denuncia se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio.

2.- Los efectos económicos y sociales, se aplicarán a partir del 1 de enero del 2022.

Artículo 4.- Condiciones más ventajosas.

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general y/o individual que pudiera tener efectos más favorables.

Por ello los acuerdos, disposiciones, convenios, cláusulas y pactos económicos entre empresa y los representantes legales de los trabajadores que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto o cómputo global, deberán ser respetados por la empresa para éstos.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para el personal municipal

Artículo 5.- Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona empleada en su respectiva categoría, y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por la comisión paritaria de vigilancia e interpretación en aquello que no se ajuste a las normas vigentes. El resto del articulado mantendrá su vigencia.

Artículo 6.- Comisión de Vigilancia e Interpretación.

En el caso de que a la fecha de la aprobación del presente Convenio no estuviese constituida la Comisión de Vigilancia e Interpretación se procederá, en un plazo no superior a treinta días, a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio, a constituir la, con competencia en la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del Convenio, así como cualquier otra que se le asigne, estando compuesta por la Alcaldesa o el Alcalde o persona en quien delegue más la representación correspondiente por cada grupo político que apruebe este Convenio, y una persona representante por cada una de las secciones sindicales que hayan firmado el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión, válidamente adoptados, en función de la ponderación de voto según la representatividad de cada una de las partes, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio (al cual se anexarán), entrando en vigor el mismo día de su adopción, debiendo publicarse los más importantes, siempre que afecten o modifiquen el texto del Convenio, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia (BOP), de conformidad con el procedimiento establecido en el título III del ET. Todos los acuerdos adoptados por la presente comisión paritaria del convenio han de registrarse en el sistema REGCON, donde quedaran depositados.

La Comisión establecerá su propio régimen de funcionamiento. No obstante, como norma general, se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de diez días naturales posteriores a la petición.

La facultad de la Comisión es velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo-convenio, así como interpretar y desarrollar los contenidos que generen dudas o requieran un desarrollo complementario, estudiar, proponer y cuando proceda, decidir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por cualquiera de las partes que la forman, hacer el seguimiento, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio, se someterá las discrepancias surgidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el SERCLA.

Artículo 7.- Mesa General de Negociación y Mesa de personal laboral.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las partes se comprometen a la elaboración y aprobación de un reglamento que regule el funcionamiento de las distintas mesas de negociación.

1.- Mesa General de Negociación para condiciones de trabajo comunes del personal funcional y laboral.

a) La Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Andújar es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo comunes del personal funcional y laboral, que según lo previsto en el artículo 37.1 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, comprenderá las siguientes materias:

- La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de la plantilla municipal.
  - Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
  - Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - Los criterios generales de acción social.
  - Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcional, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
  - Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
  - Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal municipal.
- b) La Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 36.3 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, estará compuesta por las siguientes partes:
- De una parte, según la materia a negociar, por el Excmo. Ayuntamiento de Andújar, comparecerá la Alcaldesa Presidenta o el Alcalde Presidente o persona/s en quien delegue, más la representación correspondiente por cada grupo político existente en la Corporación.
  - De otra parte, las Organizaciones Sindicales que cumplan algunas de las siguientes condiciones:



- Ser organización sindical más representativa a nivel estatal y/o de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito de la función pública, y que a tal efecto lo acrediten.

- Acreditar haber obtenido el diez por ciento o más de los representantes unitarios de los empleados y empleadas públicas del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (tanto para Comité de Empresa como para Junta de Personal).

2.- Las organizaciones sindicales o en su caso las secciones sindicales asistirán a la Mesa General con un máximo de dos representantes por cada sección sindical, de los que uno de ellos podrá realizar funciones de asesoría que podrá variar en función de los temas a tratar.

3.- Para la adopción de acuerdos respecto de la parte social se estará al voto ponderado en función de la representatividad de cada una de las partes según los resultados obtenidas en las elecciones sindicales.

2.- Mesa General del personal laboral.

La Mesa general de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar es el máximo órgano de negociación para la determinación de las condiciones de trabajo propias del personal laboral, de conformidad con lo recogido en la legislación vigente.

Estará formada por:

- De una parte, por el Excmo. Ayuntamiento de Andújar, comparecerá la Alcaldesa Presidenta o el Alcalde Presidente o persona/s en quien delegue, más la representación correspondiente por cada grupo político existente en la Corporación.

- De otra parte, en representación de los trabajadores y trabajadoras estarán legitimadas para negociar de conformidad con lo recogido en el art 87.1 del ET, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Para la adopción de acuerdos y respecto de la parte social se estará al voto ponderado en función de la representatividad de cada una de las partes según los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

### *Título II. Organización del Trabajo*

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otros, los siguientes criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- b) Establecimiento de plantilla concreta de personal.
- c) Valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción.

e) Optimización y mejora en la prestación de los servicios municipales.

Todas estas medidas organizativas buscarán la consecución de una mayor fluidez en las relaciones del Ayuntamiento (Administración Local) con las personas administradas, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía. Por ende, el Ayuntamiento de Andújar, a quien corresponde la organización del trabajo, y la representación sindical, como agentes sociales de las personas empleadas del mismo, consideran conveniente colaborar en soluciones prácticas.

Artículo 9.- Relación de puestos de trabajo.

La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados a funcionarios y personal laboral, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 92.2 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local.

Los puestos de trabajo destinados a segunda actividad serán objeto de negociación previa con la representación sindical, en lo que a esta segunda actividad se refiera.

Asimismo, con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación y una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formará la plantilla presupuestaria y la oferta de empleo público, donde se recogerán los puestos reservados a segunda actividad, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

Serán objeto de negociación en Mesa General con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras municipales ajustándose a la legislación vigente, especialmente al Art. 37 del TREBEP., las siguientes materias:

- a) El incremento de las retribuciones.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones.
- c) Preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) Revisión, clasificación y valoración de puestos de trabajo actuales o de nueva creación.
- e) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) La determinación de todas aquellas materias que afecten de algún modo a la mejora de las condiciones laborales.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Las materias de índole económica, prestación de servicios, sindical, asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la Administración.

k) Se confeccionará conjuntamente entre la parte social y la empresa el Reglamento de la Segunda Actividad.

l) Amortización de puestos de trabajo. La amortización de las plazas que quedasen vacantes con motivo de cualquier proceso: muerte, jubilación, incapacidad laboral, maternidad, enfermedad prolongada, etc., quedará condicionada a las necesidades del servicio.

m) Movilidad de personal: se aplicará lo regulado en la legislación vigente.

n) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se aplicará lo regulado en la legislación vigente.

#### Artículo 10.- Promoción interna y provisión de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de su personal fijo (laboral y funcionario).

El personal laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Art 19 del TREBEP, podrá participar en procesos de promoción interna que al efecto se convoquen si bien para ello deberán tener una antigüedad de cómo mínimo 2 años en el grupo, clase o categoría a que pertenezcan el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al grupo, clase o categoría al que aspiran a ingresar. No obstante en el caso de convocatorias de promoción interna que supongan el acceso a puestos del grupo profesional (E) al C2 y de puestos del grupo profesional C2 a C1, se requerirá la titulación establecida en el Art 25 de la Ley 30/84 de 2 de agosto o en su defecto previa negociación en la Mesa General se podrá requerir una antigüedad de 10 años en el puesto, clase o categoría del grupo inferior al que se pretende acceder o de cinco años y la superación de un curso específico de formación de los homologados por la Administración Pública al respecto.

Con carácter general para todo el personal, las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido las personas aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de las convocatorias independientes de promoción interna. En las respectivas convocatorias se reservará el 100% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción interna.

En la convocatoria de la promoción interna se contempla la exención de la realización de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al cuerpo o escala de origen.

En cuanto al sistema de selección, será negociado por la Empresa con la representación legal del personal municipal, si bien como norma general se establece el concurso-oposición tanto para el personal funcional como para el personal laboral.

En la fase de concurso se valorarán los méritos, la antigüedad, grado y la formación recibida establecida en cada convocatoria.

En lo no regulado en el Reglamento de ingreso, promoción y provisión de puestos de trabajo que se apruebe, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la provisión horizontal entendida como elemento básico tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

Artículo 11.- Ingreso en plantilla y selección del personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla, funcionarial o laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso, o concurso-oposición libre, en la que se garantizarán, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las bases por las que se han de regir los sistemas de ingreso en plantilla contendrán todas las exigencias y tramitación que se estipulan en la legislación vigente para las Administraciones Locales; a tal efecto, las mismas serán objeto de negociación y posible acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, con carácter previo a su aprobación por la Alcaldesa o el Alcalde.

La selección y contratación de personal se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Empresa juntamente con la Representación la plantilla municipal podrá elaborar el Reglamento de ingreso, promoción y provisión de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, siendo el instrumento a través del cual se desarrollan todos los procedimientos de bases, convocatorias y selección.

Todos los documentos que se prevé desarrollar en el presente Convenio se priorizarán por las partes una vez se proceda a la firma de éste.

Artículo 12.- Personal con discapacidad.

En la Oferta de Empleo Público se reservará un cupo del 10% de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad con porcentaje igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcancen los porcentajes regulados legalmente de los efectivos de la Plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, siempre que superen las pruebas de selección, y que en su momento, acrediten el indicado porcentaje de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Las plazas reservadas al grupo de personas con discapacidad, que no se cubran, pasarán al turno libre.

Artículo 13.- Trabajos de superior categoría.

La realización de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales y transitorias, por lo que durará el tiempo mínimo imprescindible.

Los trabajos de superior categoría, una vez comunicados a los representantes sindicales, serán propuestos y autorizados por la Alcaldesa Presidenta o el Alcalde Presidente, mediante el correspondiente nombramiento.

Cuando un puesto de trabajo de superior categoría, este sin cubrir desde su creación o haya quedado vacante, podrá ser cubierto de forma provisional por un empleado o empleada municipal que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT.

En el caso de que el nuevo puesto de superior categoría conlleve mayor retribución, quien desempeñe el puesto tendrá derecho a percibir las diferencias salariales existentes entre el puesto desempeñado y el puesto del que es titular, acorde con lo que establezca la legislación vigente.

El mero desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior. Asimismo, el puesto de trabajo de superior categoría cubierto temporalmente, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

Artículo 14.- Contratación de personal laboral de duración determinada.

La contratación laboral con carácter temporal se adecuará a lo previsto en el Art. 15 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores:

- Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos cuya duración no podrá exceder de 6 meses, dentro de un periodo de 12.
- Para la realización de una obra o servicio determinados.
- Para sustituir a trabajadores o trabajadoras con reserva de puesto de trabajo y que durará hasta la incorporación de su titular.

Dichos contratos se celebrarán ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral, y de acuerdo con los procedimientos de selección que se determinen.

Mediante convocatoria pública, se cubrirán las necesidades de contratación temporal del Ayuntamiento con carácter general previa negociación del procedimiento con los representantes sindicales. En casos excepcionales, debidamente justificados, se cubrirán las necesidades mediante oferta genérica al SAE.

A partir de la firma del presente convenio se iniciará un proceso de negociación con el objeto de establecer y articular un proceso progresivo de conversión de plazas temporales de larga duración en relaciones permanentes, siempre que las tareas desempeñadas tengan carácter permanente o estructural, y dentro del respeto a la legalidad vigente.

### *Título III. Salud Laboral*

Artículo 15.- Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será presidido por el Sr Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, vigilará para que se respete la legislación al efecto. Dicho Comité se encontrará formado paritariamente por seis representantes de la empresa y seis de la parte social, conforme la Ley 31/95 de 8 de noviembre de P.R.L. (BOE de 10 de noviembre).

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo; el funcionamiento interno lo regulará su propio reglamento que se aprobará en la primera sesión. Participarán en las mismas, con voz, pero sin voto, la Delegación Sindical y las técnicas o técnicos responsables de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenta con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del comité.

Su competencia alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento.

Se redactará una memoria anualmente sobre las actividades realizadas y se entregará copia de esta a todas las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal.

La Empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio, a la normalización de todos los Servicios Municipales, respecto a la normativa existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16.- Incapacidad Temporal.

1.- Todo el personal municipal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social tendrá derecho a percibir un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación de dicho régimen, alcance hasta el 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de aquella.

El complemento retributivo por situación de IT 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 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 a cada caso.

El complemento establecido será abonado hasta que se produzca el alta médica, en el caso de curación o hasta la fecha de efectos de la incapacidad Permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte resolución por la que se conceda la misma, y en ningún caso podrá exceder el tiempo de duración legal de dicha situación.

2.- 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. La justificación se efectuará en la forma establecida en la normativa vigente.

3.- Con el fin de controlar el absentismo que pudiera existir en el Excmo. Ayuntamiento de Andújar, se estudiará y analizará el absentismo dentro del Comité de Seguridad y Salud, el cual podrá elaborar las propuestas de actuación que habría que llevar a cabo para propiciar su prevención y reducción en función de las causas que haya dado origen al mismo.

Artículo 17.- Prendas de trabajo y equipamiento.

El Ayuntamiento proporcionará el equipamiento completo de vestuario y equipos de protección individual necesarios en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice cada persona empleada municipal.

La entrega de este equipamiento al personal municipal es obligatoria por parte del Ayuntamiento y se llevará a cabo motivada por la necesidad de garantizar la seguridad y uniformidad, por la renovación, sustitución, pérdida o deterioro.

Aquellas prendas personalizadas con distintivos que hagan referencia al Ayuntamiento como logos u otras impresiones no se podrán usar para otros fines distintos a la mera prestación laboral con el Ayuntamiento. Los trabajadores con contratos temporales, estarán obligados a devolver las prendas por parte de los servicios municipales.

El personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales, fijará el tipo y características que en concepto de vestuario debe proporcionarse a cada persona. Así mismo, se suministrarán los equipos de Protección Individual necesarios para la protección de las personas trabajadoras.

Tanto el vestuario como los EPIS serán renovados inmediatamente cuando dejen de cumplir las prestaciones para los que han sido diseñados.

El uso de las prendas de trabajo, así como los equipos de protección colectiva e individual, será obligatorio en tanto se esté prestando el servicio y sea necesario en base al trabajo que se realice en cada momento de forma que quede garantizada la protección de la salud e integridad de las personas trabajadoras. No obstante, será el comité de seguridad y salud el encargado de determinar la obligatoriedad del uso.

El Ayuntamiento habilitará vestuarios adecuados en cada servicio municipal y teniendo en cuenta los criterios del técnico o técnica de prevención de riesgos laborales, se dotará a cada persona empleada de mobiliario, herramientas, vehículos y demás material necesario para el desempeño de sus funciones de una manera digna y eficaz.

El personal que tenga que utilizar nuevos sistemas de producción, maquinaria, herramientas, material, etc., o se produzcan cambios sustanciales en su puesto de trabajo, recibirá la formación e información específica para su correcto uso y adaptación al puesto.

Artículo 18.- Protección a la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, y previo informe médico, se le traslade a otro puesto acorde con su circunstancia y categoría, en todo caso, se le respetará el cien por cien de las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Artículo 19.- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará la protección de los trabajadores y trabajadoras, no ocupando aquellos puestos de trabajo, en los que, a causa de sus características personales, estado biológico

o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas ponerse en situación de peligro.

Artículo 20.- Acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de cualquier organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2.o) se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. Y en su artículo 14.h) se establecen como derechos individuales de las empleadas y empleados públicos, entre otros, el respecto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Conforme a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Andújar negociará con la representación legal de las empleadas y empleados públicos un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Igualmente se compromete a negociar un protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral.

Artículo 20.bis.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

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



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

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

Artículo 21.- Revisión médica.

Se efectuará una revisión médica anual, en horas de trabajo. El Ayuntamiento dispondrá los medios técnicos necesarios. Esta revisión tendrá carácter voluntario, para el personal municipal, exceptuando la petición expresa de la Comisión de Seguridad y Salud, para los siguientes casos:

- 1.- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
- 2.- Cuando haya que verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.
- 3.- Cuando así este establecido en las disposiciones legales en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En los tres supuestos anteriores, las revisiones serán tantas como la Comisión de Seguridad y Salud juzgue conveniente.

La información contenida en el informe médico será totalmente confidencial, siendo facultad de la persona trabajadora la decisión de que conste en su archivo personal en la empresa, siempre que se haga constar por escrito, tal y como viene contemplado en la nueva Ley sobre prevención de riesgos laborales.

Para la revisión médica anual se buscará la fecha más adecuada.

Artículo 22.- Cambio de puesto de trabajo y Segunda Actividad.

La segunda actividad o el cambio de puesto de trabajo es una situación administrativa especial derivada de una merma en las capacidades psíquicas y/o físicas por circunstancias sobrevenidas o de edad que afecta al desempeño del puesto de trabajo y que no pueden ser paliadas con una adecuación del mismo.

Para estas situaciones de cambio de puesto de trabajo transitorio y de segunda actividad, se estará a lo recogido en el reglamento municipal de adaptación o cambio de puesto de trabajo de la Corporación y sus modificaciones posteriores, en el supuesto de que las hubiere, así como lo recogido en la legislación vigente, para todo aquello no regulado por el mismo.

*Título IV. Mejoras Sociales*

Para tener derecho a las mejoras sociales recogidas en el título IV, se deberá tener, desde la fecha de la solicitud de dicha mejora, una antigüedad en el ayuntamiento de al menos 1 año de servicio activo ininterrumpido o cuya interrupción entre una relación laboral y otra, no supere los 20 días hábiles.

Quedarían excluidos de este requisito lo recogido en los art 29, 31, 32, y 35.

Artículo 23.- Prestaciones sociales extraordinarias y fondo asistencial.

Para la regulación de las prestaciones sociales y fondo asistencial a que hace referencia el presente artículo, se establecen las siguientes normas:

1.- El personal municipal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente título, percibirá una ayuda económica para paliar los gastos originados por los conceptos que se relacionan en el Anexo I de este artículo, en la cuantía, modo y forma que se detallan en el mismo. Estas prestaciones las percibirá por todas aquellas personas que se encuentren incluidas dentro de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada e hijos e hijas menores de 25 años y para mayores de 25 años sin ingresos económicos).

2.- Para tener derecho a estas prestaciones o ayudas, será necesaria presentar la siguiente documentación:

- Original o Fotocopia de la factura objeto de la prestación. La factura deberá poseer todos los requisitos legales.
- En caso de ayudas oculares, fotocopia de la prescripción/graduación. Sólo se admitirán aquellas con una fecha anterior a la factura, de 6 meses como máximo.
- En tratamientos continuados, se solicitará la ayuda una vez terminado el mismo, así como el informe o justificante del facultativo o médico de que el tratamiento, intervención, etc. ha terminado por completo.
- Original o Fotocopia de la página de la declaración de la renta donde consten todos los miembros de la unidad familiar. En caso de declaraciones separadas, se aportarán ambas.
- En el caso de hijas e hijos mayores de 25 sin ingresos económicos: certificado de desempleo, certificado de no cobrar prestaciones y certificado de no cobrar pensiones.

3.- Las cantidades máximas que podrá percibir el personal del Ayuntamiento de Andújar, por el conjunto de la unidad familiar, por las ayudas reguladas en el Anexo (apartados A, B, C y D) del presente artículo, serán anualmente las siguientes:

- 1 a 2 miembros: máximo anual 1.440 €
- 3 a 4 miembros: máximo anual 2.880 €
- 5 a 6 miembros o más: máximo anual 4.320 €

5.- En ningún caso, el importe de las ayudas sociales, superará el gasto efectuado por el beneficiario.

6.- El fondo estará financiado por el Ayuntamiento de Andújar en su totalidad. La Comisión de Seguimiento y el Área de RR.HH velarán por el estricto cumplimiento de lo regulado en este artículo.

7.- Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de las ayudas recogidas en este artículo, quedará excluido de las mismas o de cualesquiera otras que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes.

El plazo de presentación de solicitudes sobre las ayudas de cada año natural será hasta el 31 de enero del año siguiente.

#### ANEXO I

##### A.- Tratamiento Oftalmológico

- Gafas todo vista, cristales graduados, lentillas, terapias visuales: el 60 % del valor de la factura con una cuantía máxima de 159 €. La renovación podrá ser anual desde la fecha de la factura.
- El importe total de la factura de gafas de similares características por Rotura de las mismas, como consecuencia de accidente en el desempeño del servicio, siempre y cuando quede suficientemente acreditado con informe técnico y aprobación previa por el Comité de Seguridad y Salud
- Intervenciones quirúrgicas para corrección de defectos visuales, el 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 1.320 € por beneficiario de la unidad familiar y por una sola vez anual

##### B.- Tratamiento Odontológico

- Procedimientos o técnicas utilizadas para una perfecta salud bucodental excluyendo los tratamientos estéticos: el 60% del valor de la factura o facturas con una cuantía máxima de 950 € por año natural y por miembro de la unidad familiar.
- En los tratamientos de ortodoncia el 60% del valor de la factura o facturas con una cuantía máxima de 950 € por miembro de la unidad familiar. Esta ayuda se concederá por una sola vez y para un único tratamiento completo, independientemente de la duración del mismo. Para lo cual, se solicitará una vez terminado el mismo.

##### C.- Otras

- Audífono: 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por compra o reparación, por 4 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.
- Silla de ruedas para personas con discapacidad: Su valor, con una cuantía máxima de 660 € por 5 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.

- **Prótesis Externas:** Se consideraran prótesis externas, aquellos productos ortopédico-sanitarios que requieren una elaboración y/o adaptación individualizada y que, dirigidas a sustituir un órgano o parte de él no precisan de implantación quirúrgica en el paciente. La ayuda por este concepto será del 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 1.320 € siendo el tiempo de reposición de 3 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.
- **Terapias Educativas:** el 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 1.056 € por año. Se presentará justificante de pago o de las cuotas en las asociaciones, informe del centro escolar, o del equipo de orientación educativa, y del facultativo de la sanidad pública, indicando el problema de aprendizaje y su tratamiento.
- **Gastos Ortopédicos:** Adquisición, alquiler, reparación o mantenimiento del material ortoprotésico. El 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por año natural. Cuando el producto se encuentre financiado por la Sanidad Pública, se le restará esta financiación.
- **Ayuda por Asistencia Psiquiátrica o Psicológica:** Se establece una ayuda del 60 % del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por cada año natural por prescripción o recomendación facultativa.
- **Ayuda por Fisioterapia:** se establece una ayuda del 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 317 € por año natural, siempre que sea por prescripción o recomendación facultativa.
- **Ayuda por Podología:** Abono del 50 % del valor de la factura con una cuantía máxima de 159 € por año natural, en aquellos supuestos donde se justifican motivos de discapacidad o enfermedad diagnosticada por un facultativo de la Sanidad Pública.

**D.- Por realización de actividades socio-culturales y deportivas:** Pago de los porcentajes establecidos después del uso y con la acreditación correspondiente respecto de todas aquellas actividades socio-culturales y deportivas que sean fijadas en la Mesa General de Negociación.

- . Pistas Deportivas: solo deportes individuales: 50%
- . Talleres Casa Municipal de Cultura: 50%
- . Autobús Urbano: 50%
- . Escuela de Música: 50%
- . Piscina de Verano: 50%

Artículo 24.- Prestaciones sociales extraordinarias por discapacidad.

Podrán ser beneficiarios de las prestaciones sociales extraordinarias por hijas e hijos y cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada con discapacidad, el personal del Ayuntamiento de Andújar a quienes sea de aplicación el presente Convenio, disponga la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales y que reúnan las condiciones siguientes:

A) Cónyuge / hija o hijo del personal municipal que acredite tener una discapacidad entre el

33% y el 64% y no perciba retribución por trabajo o pensión ya sea pública o privada, ni ninguna otra prestación de administración alguna para tener opción a esta ayuda.

B) Hijas e hijos menores de 18 años que tengan una discapacidad igual o superior al 45%, y quienes se encuentren afectados mayores de 18 años, ya sean cónyuge/hijas o hijos, que tengan una discapacidad igual o superior al 65% tendrán derecho a la percepción de esta ayuda, que solo será incompatible con las rentas del trabajo.

La periodicidad de esta ayuda será mensual y en la cuantía siguiente:

- Del 33% al 64% de discapacidad: 112 €.
- Del 65% al 100% de discapacidad: 138,60 €

La acreditación de la discapacidad se realizará con carácter obligatorio anualmente antes del 15 de enero de cada año. Asimismo, quienes se beneficien deben acreditar documentalmente del organismo competente que no percibe ninguna ayuda pública, privada o retribución, según en su caso. De igual forma, existe la obligación de comunicar al negociado de personal a la mayor brevedad posible, cualquier variación con respecto al estado de la discapacidad, así como la modificación o pérdida de la citada condición.

Por el Negociado de Personal se creará un fichero de control para la no duplicidad de pagos por el mismo concepto.

Artículo 25º.- Ayuda por natalidad y adopción.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 467 € por unidad familiar, por el nacimiento o adopción de cada hija o hijo de la persona empleada de este Ayuntamiento que figuren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales.

En el caso, de que el padre y la madre presten sus servicios en este Ayuntamiento, sólo podrá solicitar la ayuda regulada en este artículo uno de los progenitores.

Artículo 26º.- Ayuda por matrimonio.

El personal del Ayuntamiento de Andújar que figuren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales, que contraigan matrimonio o se registren como pareja de hecho acorde con la legislación vigente, percibirán una ayuda de 1.676 € por dicho concepto y por una sola vez.

Si ambos contrayentes son personal municipal y cumplieran las condiciones del párrafo anterior, sólo se podrá solicitar la ayuda regulada en este artículo uno de los miembros.

Artículo 27.- Ayuda por estudios.

El Excmo. Ayuntamiento de Andújar concederá al personal afectado por el presente Convenio, y que dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales, ayudas por estudios en los siguientes casos:

1.- Personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1.1.- Con el fin de fomentar entre el personal municipal la formación continua y perfeccionamiento profesional, dentro del desempeño de las funciones y tareas propias de su actividad, se establecen ayudas de estudios para quienes se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, en su artículo 2.

1.2.- Los estudios objeto de estas ayudas serán: Bachillerato, ciclos formativos de grado medio, grado superior, acceso a la universidad, estudios de idiomas, estudios universitarios y máster.

1.3.- Las cuantías de las ayudas a percibir serán:

- Ciclos formativos de grado medio: Matrícula y hasta 165 € para libros.
- Bachillerato: matrícula y hasta 165 € para libros.
- Acceso a universidad para mayores de 25 años: hasta 198 €.
- Ciclos formativos de Grado Superior: hasta 198 € para libros y 50% de la matrícula, siempre y cuando acredite el haber superado el 80% de los créditos matriculados.
- Estudios Universitarios: 396 € para material y 50% de la matrícula con un máximo de 1.000 €, siempre y cuando acredite el haber superado el 80% de los créditos matriculados.
- Máster oficial: hasta 300 € para material y 50% de la matrícula con un máximo de 1.000 €.
- Estudios de idiomas en Escuela Oficial de Idiomas: 50% de la matrícula

1.4.- Dichos importes se abonarán al finalizar cada curso académico, sólo a quienes, habiéndolas solicitado, acrediten haber pagado las matrículas correspondientes, acrediten mediante factura haber comprado los libros correspondientes al curso matriculado y haber aprobado, al menos, el 50 % de las asignaturas de cada curso, a excepción de los estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior que será el 80%. En el caso de que el importe de la factura de los libros y matrícula sea inferior al de la ayuda correspondiente, se abonará el importe de la factura.

1.5.- Estas ayudas se otorgarán una sola vez por curso, sin que puedan atenderse otras solicitudes que incluyan asignaturas o cursos para los que ya se solicitaron y se otorgaron ayudas.

1.6.- Como norma, el plazo de presentación de solicitudes será en el último trimestre del año coincidiendo con el inicio del curso escolar, pudiendo presentarse asimismo hasta el 31 de enero del año siguiente.

1.7.- La Comisión Paritaria y el negociado de personal comprobarán todos estos requisitos, concediendo las solicitudes que las cumplan.

2.- Hijas e hijos del personal municipal:

2.1.- Podrán optar a estas ayudas el personal del Ayuntamiento de Andújar que se

encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y que dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales, cuando sus hijas e hijos naturales o adoptivos se encuentren dentro de la unidad familiar y realicen estudios oficiales reglados o asistan a centros de educación infantil

2.2.- Los importes de estas ayudas serán:

- Centro de Educación Infantil: 264 €. Por cada hija o hijo del personal municipal que esté en dichos centros hasta la edad de escolarización en educación infantil a los 3 años.
- Educación Infantil: 264 €. En el caso de que concurriesen las mismas circunstancias que para las etapas de Educación Primaria y ESO, no correspondería la percepción de esta ayuda.
- Educación Primaria y ESO: 198 € para libros, siendo totalmente incompatible esta prestación con las ayudas establecidas en la orden de 27 de julio de 2005 o cualquier otra que suponga prestación económica directa o indirecta para los niveles y ciclos referenciados. En caso de tener derecho a la gratuidad de libros, no podrá renunciarse al mismo.
- Bachillerato, Acceso a la Universidad y Ciclos formativos de grado medio: 330 €.
- Ciclos formativos de Grado Superior: 330 € para material y 50% con un máximo de 550 € para la matrícula.
- Estudios Universitarios: 396 € para material y 50% de la matrícula con un máximo de 1.000 €
- Ayuda General: se establece una ayuda de 66 € para hijas e hijos matriculados en Primaria y ESO para atender las necesidades derivadas de compra de material escolar.
- Máster oficial: hasta 300 € para material y 50% de la matrícula con un máximo de 1.000 €

2.3.- Dichos importes se abonarán durante el último trimestre del curso escolar.

Como norma, el plazo de presentación de solicitudes será en el último trimestre del año coincidiendo con el inicio del curso escolar, pudiendo presentarse asimismo hasta el 31 de enero del año siguiente.

2.4.- La Comisión Paritaria y el negociado de personal velarán rigurosamente por el estricto cumplimiento de lo regulado en el presente convenio y especialmente en el presente artículo en cuanto al cumplimiento de los requisitos necesarios para su concesión.

2.5.- Las ayudas recogidas en este artículo son incompatibles con otras ayudas públicas que se perciban de la misma naturaleza, por tanto, el/a solicitante de estas ayudas deberá justificar documentalmente no haber obtenido ayudas públicas por los conceptos incluidos en este artículo, quedando excluidas de esta incompatibilidad las ayudas recibidas en la matrícula por el concepto de familia numerosa, premios por expediente académico y/o becas por realización de estudios complementarios en otros países (Ej. Becas Erasmus).

2.6.- En ningún caso el importe de las ayudas sociales superará el gasto efectuado por el

personal que lo solicita.

Artículo 28.- Ayuda por defunción.

El Ayuntamiento de Andújar, por fallecimiento de una persona empleada municipal en situación de activo y que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente convenio y dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales concederá a su unidad familiar, un auxilio por defunción de 3.960 €.

Serán beneficiarios, por orden excluyente, los siguientes familiares:

1º. El/la cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditado y justificado mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho

2º. Hijas e hijos matrimoniales o extramatrimoniales.

3º. Los padres.

Artículo 29.- Reducción de jornada por aproximación a la edad de jubilación

El personal a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación podrá obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo de hasta 1/2, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan (art. 30.4 de la ley 30/84).

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por el personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 30.- Regulación de las ayudas e incentivos.

El Excmo. Ayuntamiento de Andújar destinará 100.000 € en partida presupuestaria única, anual para la resolución económica total de los artículos 23 al 28 del presente Convenio.

Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de las ayudas referenciadas en este artículo, quedará excluido de estas ayudas o cualesquiera otras que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes. Asimismo, en ningún caso el importe de las ayudas sociales, superará el gasto efectuado por el beneficiario.

Artículo 31.- Premio por la permanencia en la Empresa.

A partir de 25 años de antigüedad en la empresa, el trabajador/a será objeto de un reconocimiento con el fin de valorar y reconocer el día a día de la labor realizada durante dicho periodo de tiempo.

Artículo 32.- Formación Profesional.

1.- A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y



capacitación profesional, todo ello con la participación de la representación del personal municipal.

2.- Quienes estén cursando estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo, para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

En cualquier caso, será indispensable, la debida acreditación de que se cursan los estudios con regularidad.

3.- La Corporación, conjuntamente con los representantes sindicales, establecerá un plan de formación anual para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados/as, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizadas por la propia Corporación, o bien a través de Convenios con otros Centros Oficiales, Organismos etc. debiéndose tener asimismo en cuenta los cursos organizados por la FAMP, IAAP, INAP, Sindicatos, ESPA, etc.

Las horas realizadas por la plantilla municipal en cursos de formación obligatorios, por ser requeridos por la corporación, al tener como objeto la mejora y actualización de los conocimientos o habilidades necesarias para el eficaz desempeño del puesto, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, por lo que si se desarrollan fuera del horario laboral, tendrán derecho a la correspondiente compensación horaria.

Las horas destinadas a la realización de actividades formativas, solicitadas de forma voluntaria por la plantilla municipal, no computarán como horas efectivas de trabajo, salvo aquellas que aún siendo solicitadas por el empleado o empleada, son validadas por el área de formación de Recursos Humanos, como adecuadas y necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, en este último caso, y si se realizan fuera del horario laboral, tendrán derecho a la correspondiente compensación horaria.

El Excmo. Ayuntamiento de Andújar destinará un fondo de 18.000 € de su presupuesto, en partida presupuestaria única, anual para formación profesional y perfeccionamiento de su personal. El Plan de Formación se realizará en base a un protocolo de actuación elaborado por la empresa y la representación social, no pudiendo realizarse ninguna actividad de formación con cargo a esta partida sin el seguimiento estricto de este protocolo, siendo la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación la encargada de gestionar y asignar de forma equitativa las solicitudes de los cursos ofertados. A la vista de la programación de estos cursos y previo informe de los responsables de los servicios sobre el interés y beneficio de los mismos, la Comisión Paritaria supervisará la propuesta del correspondiente servicio.

La asistencia a estas acciones formativas serán voluntarias, en cursos de formación profesional y obligatoria cuando se trate de adaptación profesional, y se realizarán en horas de servicio o serán compensadas económicamente, además se le abonará, los gastos de viaje, matriculación e indemnizaciones en los casos que corresponda.

La cuantía máxima a abonar por todos los conceptos que sean generados en materia de formación (dietas, desplazamientos, matrícula, etc.) no podrá exceder de 500 € anuales por

persona trabajadora municipal.

Artículo 33.- Anticipos Reintegrables y créditos bancarios.

El Ayuntamiento de Andújar concederá a quienes se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, y de acuerdo con lo recogido en este título IV, respecto del acceso a las mejoras sociales un anticipo de sus haberes de hasta 1.000 € reintegrables en 12 mensualidades.

La petición de un anticipo reintegrable responderá a criterios laborales, educativos, de salud o de bienes o servicios de primera necesidad de algunos de los miembros de la unidad familiar, estas necesidades serán acreditadas mediante declaración jurada del personal municipal solicitante. En ningún caso se otorgarán anticipos reintegrables para actividades de ocio, tiempo libre o para aquellos que a juicio de la empresa no respondan al criterio social que los mismos deben tener. En caso de discrepancia o duda en su otorgamiento la petición será sometida a criterio de la Mesa General de Negociación. En todos los casos se estará a la deliberación sobre el contenido de la petición salvaguardando siempre la identidad del/la solicitante.

A tal efecto, el Ayuntamiento podrá consignar una partida presupuestaria, cuya consignación y cuantía será objeto de negociación anualmente coincidiendo con la elaboración del presupuesto general de la Corporación, en función de la legislación vigente y las posibilidades presupuestarias para atender las peticiones recibidas. En función de dicha disponibilidad podrán modificarse las cuantías de las ayudas.

El importe mensual que corresponde a reintegrar de estos anticipos se deducirá de la nómina.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta 1 año después de haber efectuado el reintegro total del anterior salvo supuestos excepcionales que serán objeto de valoración en Mesa General de Negociación. Asimismo, solo se podrá pedir un anticipo por unidad familiar, siendo aplicable a toda la unidad familiar la limitación de 1 año para la solicitud de un nuevo anticipo.

Cuando el personal municipal de este Ayuntamiento cese o suspenda su relación laboral con la Corporación o solicitase permuta dentro de la administración pública y tuviese concedido un anticipo reintegrable, deberá reintegrar el mismo en la cantidad que reste para la devolución íntegra del anticipo concedido.

En el supuesto de que se dé la circunstancia recogida en el párrafo primero, cuya relación laboral plantee dudas sobre la posibilidad de devolución íntegra del anticipo solicitado, se podrá someter a Mesa General de Negociación dicha petición y los plazos de devolución.

Artículo 34.- Seguros de vida e incapacidad.

Toda la plantilla afectada por el presente Convenio, y que dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales, tienen derecho a una indemnización consistente en 30.000 € en los supuestos de muerte en accidente laboral en la realización de su trabajo o invalidez absoluta permanente derivada de accidente de trabajo, 20.000 € por muerte natural o por incapacidad permanente absoluta o por incapacidad permanente total,

derivada de enfermedad común.

A tal efecto, el Ayuntamiento se compromete a contratar el aseguramiento del riesgo con una compañía de seguros, haciendo constar que las posibles excepciones de la aseguradora contratada no serán oponibles a la plantilla municipal, por lo que la empresa está obligada a satisfacer el pago de las prestaciones para el supuesto de divergencias con la citada aseguradora, sin perjuicio del derecho de repetición del ayuntamiento.

Los incrementos del importe de las indemnizaciones, con respecto a los anteriormente fijados, se harán efectivos, cuando se concierte una nueva póliza con la compañía de seguros contratada.

#### Artículo 35.- Asistencia Jurídica.-

La Corporación garantizará la Asistencia Jurídica del personal cuando se produzca una demanda como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como en los casos en los que se deba efectuar denuncia en el ejercicio de sus funciones.

#### *Título V. Retribuciones, Jornada, Horarios y Descansos*

#### Artículo 36.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal municipal serán las fijadas en los artículos 1 a 6 del R.D. 861/86 de 25 de abril, art. 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y art. 26 del R. D. Leg. 2/2015 de 23 de octubre, art. 22 y S.S. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como modificaciones posteriores.

##### A) Retribuciones Básicas:

- Salario base.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

##### B) Complementarias.

- 1.- Complemento de Destino.
- 2.- Complemento Específico.
- 3.- Complemento de Productividad.
- 4.- Gratificaciones.
- 5.- Complemento Compensación Diferencia de Antigüedad. El complemento compensatorio diferencia de antigüedad tendrá en mismo tratamiento que los complementos personales transitorios establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, haciéndose efectivo en 12 mensualidades.

La percepción de los conceptos número 3, 4 y 5 durante la vigencia del presente Convenio, será negociada con la representación social con el objeto de normalizar su aplicación, en base a criterios objetivos y a lo regulado en el documento de Valoración de Puestos de Trabajo, RPT y en la legislación vigente.

Artículo 37.- Retribuciones del personal municipal

1.- Las retribuciones del personal se incrementarán anualmente conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o Acuerdo Administración-Sindicatos.

2.- Dichas retribuciones serán actualizadas anualmente durante la vigencia de este Convenio teniendo en cuenta los imperativos legales y los resultados del Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo, al objeto de su adecuación y actualización en sus distintos niveles.

3.- Las pagas extraordinarias, con el mismo tratamiento para el personal fijo e interino, se devengarán y se harán efectivas, conforme a legislación vigente y/o acuerdo Administración-Sindicatos.

4.- Al personal laboral con sucesión de contratos temporales o de duración determinada y que computen un total de 3 años de servicios ininterrumpidos o cuya interrupción no supere los 20 días hábiles entre un contrato y otro y se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se le reconocerá la antigüedad que al efecto corresponda.

A quienes obtengan plaza en la Corporación con la condición de personal laboral fijo y a efectos de antigüedad se les reconocerá a partir de ese momento todo el tiempo que haya trabajado prestando sus servicios en este Ayuntamiento.

Artículo 38.- Dotación económica para la mejora de la prestación de los servicios públicos y modernización.

1.- Se podrá establecer de acuerdo con los límites anuales legalmente previstos, un sistema de productividad vinculado con el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal municipal desempeñe su trabajo y con el objetivo de conseguir una adecuada modernización administrativa y adecuación a las nuevas tecnologías y en base al rendimiento global e interés. La cuantía global y los criterios de asignación de este serán fijados anualmente por el Pleno de la Corporación a través del presupuesto, previa negociación con la representación del personal municipal.

Se adaptará a la legislación vigente en cuanto a que la percepción del complemento no es fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

2.- Se establece un pago por el concepto de productividad en el primer semestre del año 2022, del 1% de la masa salarial bruta del año 2018 y en el primer semestre del año 2024, del 1% de la masa salarial bruta del año 2022.

3.- Los criterios para la asignación de dicha productividad, serán regulados por el reglamento que a tal efecto se confeccione por la empresa y la parte social.

Artículo 39.- Jornada laboral.-

1.- Conforme a la legislación vigente el horario general en que se realizará la jornada de trabajo en el Ayuntamiento de Andújar, será de 37,5 horas semanales, con un tiempo de descanso de 30 minutos diarios.

2.- La jornada ordinaria general de trabajo se realizará durante los cinco primeros días de cada semana, de lunes a viernes, en el área administrativa (o de Administración General). No obstante, en aquellas unidades cuyas circunstancias lo hicieran necesario para una adecuada atención a los ciudadanos o por requerirlo de forma especial la prestación de los servicios públicos, se aplicará un régimen horario y de turnos supeditados a las necesidades de los mismos, previa negociación en Mesa General, ajustándonos a los regulado en del documento de Valoración de Puestos de Trabajo.

3.- Para los servicios especiales (Policía Local, Bomberos, Personal del Polideportivo y vigilantes municipales), se realizarán los turnos estipulados en su respectivo Reglamento, confeccionando para ambos un calendario anual que se proporcionará al trabajador en el mes de noviembre del año anterior, teniendo el mismo cómputo de horas anuales que el resto de los trabajadores de este Ayuntamiento.

En todo caso, la jornada de todos los empleados/as públicos afectados por este Convenio, no sobrepasará el cómputo de horas anual que corresponda. (Semanales indicadas). Cualquier exceso de horas semanales o anuales se compensará según la legislación vigente, dando traslado a la representación de las personas trabajadoras municipales, para su conocimiento.

4.- Quienes, de acuerdo con la normativa en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida y/o no cumplan el horario establecido, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios y pagas extraordinarias.

Artículo 40.- Vacaciones.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del TREBEP o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

El disfrute de vacaciones se realizará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Se conocerán las fechas del disfrute de éstas con un mes de antelación, para ello antes del 15 de mayo de cada año deberá haber solicitado en las fechas en las que quiere disfrutarlas.

Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al solicitante que afecte y a la representación del personal municipal por escrito.

En caso de discrepancia entre el personal para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

Quienes disfruten de sus vacaciones anuales fuera de estas fechas por necesidades de servicio y por causas sobrevenidas, se compensarán con tres días hábiles por mes completo de vacaciones.

Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, 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 correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

Los órganos competentes para la concesión de vacaciones y permisos procurarán que los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no será sustituible bajo ningún concepto por compensación económica salvo los casos fijados en TREBEP.

Artículo 41.- Permisos.

El personal acogido al presente convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1.- Matrimonio o parejas legalmente constituidas mediante su inscripción en el

correspondiente registro público: 15 días naturales.

2.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Hasta 3 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad.

Hasta 5 días hábiles cuando el suceso se produce fuera de la localidad de residencia del personal.

Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será:

Hasta 2 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad.

Hasta 4 días hábiles cuando el suceso se produce fuera de la localidad de residencia del personal.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma interrumpida desde el inicio del hecho causante o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

3.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día., justificándolo con el correspondiente certificado del Padrón Municipal.

4.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la legislación vigente.

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

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

7.- Por lactancia o para el cuidado de menores de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los empleados o empleadas, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se reconoce el derecho de opción a la sustitución, del tiempo de lactancia, por jornadas completas de la hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, si bien este permiso por jornadas completas tendrá una duración máxima de cuatro semanas. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

8.- Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

9.- Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

10.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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.

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

Dentro del deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral se comprende la "asistencia médica" y por tanto el acompañamiento médico de familiares hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso, se acreditará con el justificante de asistencia del familiar al servicio sanitario correspondiente.

Por deber de carácter público o personal, se considerará, entre otros:

- La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
- La asistencia a Plenos y Comisiones informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del DNI, pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el



requerimiento de organismos como Notaria, Registro de la Propiedad, siempre que supongan el cumplimiento del trabajador o trabajadora de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Para el cumplimiento de deberes de carácter público y personal, deberá presentarse el correspondiente justificante.

12.- Por asuntos particulares, seis días al año.

Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguno o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

13.- Licencia sin sueldo por asuntos propios: Se concederá al personal municipal que lo solicite, siendo su duración de hasta tres meses cada dos años, no serán retribuidas y se deberá solicitar con 15 días de antelación, salvo caso de urgente necesidad acreditada al efecto.

A efectos del establecimiento de los grados de consanguinidad y afinidad, se estará a lo dispuesto en la Ley:

- Primer grado: cónyuge, padres, hijos, padres políticos.
- Segundo grado: Abuelos, nietos, hermanos/as, y cuñados/as.

Para los turnos especiales o distintos de la jornada laboral habitual, se entenderá por cada 7 horas de jornada laboral, un día de permiso.

Para el resto de los permisos no regulados en el presente artículo, se remitirá a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la concesión de permisos y licencias se observará que el otorgamiento de los mismos no produzca diferencia de trato entre el personal laboral y funcionario.

Artículo 42.- Permisos en materia de conciliación de la vida personal y familiar, violencia de género y víctimas de acción terrorista.

1.- 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 ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, 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 período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Una vez agotado el permiso por maternidad y a continuación del mismo, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

2. 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 período 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 período 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.

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.

Una vez agotado el permiso por adopción y/o acogimiento y a continuación del mismo, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

3.- 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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 período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, 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.

Una vez agotado el permiso del progenitor diferente a la madre biológica y a continuación del mismo, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

En los casos previstos en los apartados anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute

de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y empleadas 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.

#### 4.- Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora.

Las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

#### 5.- Permiso por cuidado de hijo e hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Para aquello no regulado en el presente apartado respecto de este permiso, se estará a lo recogido en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre y modificaciones posteriores de la Junta de Andalucía, respecto del permiso para atender al cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

#### 6.- Víctimas de acción terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal municipal que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal municipal y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, 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 la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### 7.- Otras medidas para conciliación de la vida laboral y familiar.

Se podrán adoptar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

7.1 Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

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

7.3 Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

7.5 Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7.6 Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

7.7 Los empleados o empleadas 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. La Administración podrá conceder 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. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración 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 el empleado o la empleada pública 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.

7.8 Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

Artículo 43.- Permisos y descansos en Navidad, Feria y Romería.

a) Navidad.- Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos a todos los efectos. Quienes desempeñen su servicio desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre percibirán una gratificación de 200 € por noche.

b) Feria y Romería - Durante la celebración de la Feria de septiembre y de la Romería, el horario de trabajo de la plantilla municipal se negociará en el seno de la Mesa General de Negociación, para su adaptación a las necesidades de los servicios.

Artículo 44.- Complementos o gratificaciones de los empleados/as públicos.

Quienes estén afectados por el presente Convenio y realicen trabajos en fechas significativas (Romería, Feria, Semana Santa y Navidad.), se pactará de forma anual con la representación social una gratificación por servicios extraordinarios, siendo su compensación económica o en tiempo libre a elección del personal afectado.

El personal municipal que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración, práctica de diligencias o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 50 € o 25 €, según las siguientes situaciones:



Para la asistencia a Juicios en Jaén, con domicilio en Andújar o localidad distinta a Jaén, se percibirá una gratificación de 50 € por su asistencia fuera de servicio, teniendo derecho a que se le facilite medio de transporte o el abono de kilometraje o cheque de combustible si pone a disposición su vehículo particular.

Para la asistencia a Juicios en Andújar, con domicilio en Jaén o localidad distinta a Andújar, se percibirá una gratificación de 50 € por asistencia fuera de servicio, sin derecho a que se le facilite medio de transporte o el abono del kilometraje o cheque de combustible.

Para la asistencia a Juicios en Jaén, con domicilio en Jaén o su término municipal, se percibirá una gratificación de 25 € por su asistencia fuera de servicio, sin derecho a que se le facilite medio de transporte o el abono del kilometraje o cheque de combustible.

La percepción de estas cantidades compensan el exceso de horas de servicio y como consecuencia, el tiempo de horas de descanso que pudieran corresponderle, no teniendo tal compensación si el Juicio en Jaén o Andújar, tiene lugar cuando se encuentra de servicio el interesado.

Para recibir esta asignación se adjuntarán las correspondientes citaciones o recibos de asistencia a las mismas, o en su defecto informe del/a Jefe/a del servicio.

A quienes el objeto de su contrato no sea trabajar en domingo y festivo, y que la realización de su jornada de trabajo coincida en domingo, se les abonará la cantidad de 50 € y si la misma se realiza en día festivo al abono de dicha cantidad se le añadirá un día de descanso. Aquellos puestos y servicios que venían percibiendo retribuciones por estos conceptos, verán incrementadas las mismas en relación con la subida salarial anual fijada en este Convenio o en la legislación vigente.

Quienes realicen su jornada laboral entre las 22:00 y 06:00 horas del día siguiente, percibirán una compensación de 50 € por noche trabajada o la parte proporcional por hora nocturna trabajada. Estas retribuciones, se verán incrementadas en relación con la subida salarial anual fijada en este Convenio o en la legislación vigente.

Los complementos de noches, festivos y domingos previstos en este artículo se aplicarán siempre que exceda por defecto o exceso de los límites fijados en el documento de Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 45.- Horas extraordinarias.

Queda totalmente prohibida la realización de horas extraordinarias habituales. Únicamente se llevarán a cabo para prevenir o reparar siniestros u otros daños y necesidades extraordinarias y urgentes (catástrofes naturales, incendios, inundaciones, riesgos para la vida de las personas y bienes y, en general, actuaciones de esta naturaleza).

Si a pesar de su taxativa prohibición se realizaran horas extraordinarias que no tuvieran el carácter de urgentes, de acuerdo a lo explicitado en el primer párrafo, las mismas se computarán por tiempo libre, atendiendo a la siguiente fórmula:

- Por cada hora extra trabajada que no sea festiva o nocturna: 1 hora y media.
- Por cada hora extra trabajada que sea festiva o nocturna: 2 horas.

- Por cada hora extra trabajada que sea festiva y nocturna: 2 horas y media.

La compensación en tiempo se realizará siempre dentro de los tres meses siguientes a la realización de los trabajos.

Los trabajos extraordinarios no urgentes encomendados fuera de su jornada laboral tendrán para el personal carácter voluntario, y siempre serán encomendados por escrito con la firma de la Jefa o Jefe del servicio y el visto bueno de la Concejala Delgada o Concejal Delegado, dando cuenta de igual manera a la representación de plantilla municipal.

Artículo 46.- Liquidación y pagos.

La liquidación y abono de los distintos conceptos salariales, se abonará mes a mes y puntualmente el último día del mes devengado. En caso de ser festivo o no laboral, se retrotraerá al último día laborable del mes liquidado.

En caso de retraso en el cobro del salario del personal municipal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 47.- Dietas y gastos de locomoción.

Dado el carácter indemnizatorio que tienen las dietas para paliar los gastos que pudieran ocasionarles por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, las cuantías de las mismas serán las que vengan recogidas en la legislación vigente.

Para aquellos recorridos que tenga que hacer el personal municipal con medios no facilitados por la empresa, el Ayuntamiento abonará la cantidad que venga establecida legalmente en virtud del kilómetro recorrido. El tiempo de desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 48.- Control horario.

1. A la entrada en vigor de este Convenio, todas las dependencias y unidades de servicio establecidas y dependientes del Ayuntamiento deberán estar dotadas del mecanismo de control de presencia mediante los dispositivos que procedan.

2. Todo el personal municipal, sin excepción, tendrán obligación de cumplir con el Reglamento de Control Horario y con las normas y disposiciones que al efecto se acuerden.

3. Márgenes de entrada y salida: Se establece un margen de treinta minutos máximos semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida, sin que pueda superar los diez minutos de margen diario.

4. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la obligación de la compensación o recuperación horaria correspondiente, o en su defecto a la correspondiente deducción proporcional de haberes por el tiempo no trabajado. Para el cálculo del valor/hora aplicable a dicha deducción se tomará como base el acuerdo de la Mesa General de Negociación al respecto.

Artículo 49.- Descanso semanal.

Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpidos a la semana (preferentemente sábados y domingos), salvo en aquellos sistemas de trabajo que se acuerdan en el apartado de distribución de jornada.

Entre la finalización de una jornada de trabajo y la siguiente, deberá de transcurrir al menos un período mínimo de 12 horas.

Artículo 50.- Permutas en el puesto de trabajo.

Se podrá cambiar o permutar entre trabajadores de igual categoría el turno, informando previamente y por escrito al superior inmediato de cada persona trabajador/a.

Artículo 51.- Excedencias.

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.
2. Para las excedencias voluntarias, el reingreso será automático siempre que exista vacante y dotación presupuestaria, teniendo derecho de la persona trabajadora a ocupar una plaza de las mismas características que la que ostentaba antes de la excedencia, no computándose a efectos de antigüedad el tiempo de permanencia en situación de excedencia.
3. La regulación de las excedencias tanto voluntarias como forzosas se estará a lo que disponga la legislación vigente.
4. La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 10 días hábiles, siendo necesario solicitarla con una antelación de un mes natural antes de la fecha en que se desea iniciar la misma.

Artículo 52.- Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Corporación, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del TREBEP, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

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

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en

modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral y funcionario al servicio de la Corporación se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el TREBEP y por sus normas de desarrollo, sin perjuicio de que la Corporación, para el desarrollo concreto de la actividad por teletrabajo, apruebe reglamentariamente sus propias normas de desarrollo previa negociación colectiva.

#### *Título VI. Derechos Sindicales*

Artículo 53.- Licencia sindical.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales y retribuidas para el ejercicio de sus actividades dentro y fuera de la empresa.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, podrán elegir un miembro entre estos Organismos para desempeñar funciones sindicales durante la jornada laboral. A tal efecto, los sindicatos que decidan esta situación para uno de sus representantes, deben comunicarlo por escrito al Ayuntamiento, siempre y cuando el cómputo de horas sindicales que le corresponda al año a cada uno de ellos no supere el total de horas anuales, que se fijan en este Convenio, para el personal.

Artículo 54.- Asambleas.

Corresponde la convocatoria de asambleas al Comité de Empresa, Junta de Personal y Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento, de así solicitarse, proporcionará el lugar donde reunirse la asamblea de trabajadores.

Las reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo en casos excepcionales y previa autorización escrita de la Empresa.

Artículo 55.- Derecho de información.

La Empresa estará obligada a facilitar al Comité de Empresa, Junta de Personal y Secciones Sindicales todos aquellos datos acerca de la situación económica y social de la misma, siempre que así lo soliciten estas representaciones y, ordinariamente, y con periodicidad trimestral, reuniéndose igualmente con la representación legal del personal municipal, siempre que se solicite razonablemente. A estas reuniones podrán asistir personas asesoras no pertenecientes a la empresa y libremente designados por la representación legal de personal municipal. La empresa facilitará a la representación del personal municipal, previamente a la aprobación del presupuesto general, todos los datos incluidos en el mismo que afecten al contenido de este Convenio.

Artículo 56.- Tablones de anuncios y locales de reunión.

La Empresa facilitará un local al Comité de Empresa, uno a la Junta de Personal y uno a cada una de las Secciones Sindicales dotándolas de los medios adecuados para el desarrollo de sus actividades, siempre que las disponibilidades materiales lo hagan posible.

Asimismo, pondrá a disposición de estos tablones de anuncios para las dependencias municipales, en los que se colocarán las comunicaciones dirigidas a los al personal por sus órganos de representación.

Artículo 57.- Utilización de nuevas tecnologías.

Las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento podrán utilizar el correo electrónico interno para convocatorias de carácter sindical a las personas trabajadoras. A tal fin desde la Corporación se habilitarán las direcciones de correo correspondientes a cada sección sindical.

Artículo 58.- Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento reconocerá una sola sección sindical por cada sindicato, integradas por el conjunto de personas afiliadas a las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las Secciones Sindicales podrán designar una persona Representante Sindical que gozará de las mismas garantías y con las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa y/o Junta de Personal.

Artículo 59.- Bolsa de horas sindicales.

Todas las horas de licencia sindical, tanto las del Comité de Empresa, Junta de Personal y Secciones Sindicales entrarán a formar parte de una bolsa de horas sindicales.

Estas horas se consumirán a criterio del Sindicato, pudiendo ser utilizadas por los miembros de mayor actividad sindical y pudiendo quedar relevados de su puesto de trabajo, sin perjuicio de su remuneración, a petición de la central sindical y/o la sección sindical, con una comunicación por escrito.

Artículo 60.- Funciones de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de personal y plantearlas ante la empresa.
- b) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y el Ayuntamiento.
- c) Las Secciones Sindicales y representantes sindicales recibirán información sobre la contratación que realice la Corporación.

En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

**Artículo 61.- Garantías de la contratación.**

Como garantía del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación vigente, se establecen los siguientes acuerdos:

1.- El contrato de trabajo se formalizará por cuadruplicado ejemplar. La persona empleada sólo lo firmará una vez suscritas todas las cláusulas de este. Debidamente registrado por la Oficina de Empleo, se le entregará una copia a la producción y otra copia básica se remitirá a la representación legal de las personas trabajadora, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el Ayuntamiento, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de las personas trabajadoras, quiénes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo.

2.- En el plazo de siete días a partir de la fecha de ingreso, la empresa entregará a la persona trabajadora una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente sellada por el INSS.

Asimismo, el Comité de Empresa, la Junta de Personal y los representantes de las Secciones Sindicales constituidas, podrán recabar de la empresa copia del referido parte de alta.

**Artículo 62.- Ceses y finiquitos.**

El Ayuntamiento, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar al personal denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción de éste deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Se podrá solicitar la presencia de una persona representante legal del personal municipal en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la figura citada, o bien que la persona empleada no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la empresa impidiese la presencia la persona representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

**Artículo 63.- Trabajo Temporal y Privatizaciones.**

El Ayuntamiento de Andújar se compromete a la no utilización de empresas de trabajo temporal para ninguno de los servicios que preste a la ciudadanía. Asimismo, siempre y cuando los informes técnicos y/o económicos lo desaconsejen se compromete a la no

privatización de los servicios básicos o empresas municipales.

Artículo 64.- Tarjeta de identificación.

La Empresa pondrá a disposición de la plantilla municipal a los que se les aplica el presente Acuerdo-Convenio una tarjeta de identificación con los datos básicos personales y del puesto de trabajo que ocupa.

Artículo 65.- Permutas con otras administraciones.

Se articularán permutas entre al personal de la Corporación y de otras Administraciones públicas, siempre que sean aceptadas por las partes implicadas y previo acuerdo entre las partes interesadas. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la referida materia.

*Título VII. Régimen Disciplinario para el Personal Laboral*

Artículo 66.- Reglamentación.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo previsto en el título VII de TREBEP.

No obstante, para lo no previsto en el título VII citado se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 67.- Graduación de las faltas.

1.-El personal del régimen laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar podrá ser sancionado en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

2.- Las faltas disciplinarias de del personal laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

3. Serán faltas leves las siguientes:

3.1.- La leve incorrección con el público y, en general, con las personas usuarias del servicio, así como con los compañeros y compañeras de trabajo.

3.2.- El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

3.5.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

3.6.- El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo

4.- Serán faltas graves, las siguientes:

4.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos.

4.2.-El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas con superior rango jerárquico relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

4.3.-La desconsideración grave con los ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio del trabajo y con los empleados o empleadas públicos.

4.4.-El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se contemplan en la normativa vigente.

4.5.-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes

4.6.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados, suponga un mínimo de 10 horas mensuales.

4.7.- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

4.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas empleadas públicas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario

4.10.-La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

4.11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

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

4.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

4.14.- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.



4.15.- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.

4.16.- La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero cuando hiciera uso del mismo en su relación laboral con la Administración para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente convenio.

4.17.- El acceso indebido a activos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica.

5.- Serán faltas muy graves, las tipificadas como tales en el artículo 95 de TREBEP, además de las siguientes que se citan:

5.1.- La Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.2.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico

5.3.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

5.4.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

5.5.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

5.6.- La tolerancia o encubramiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.

5.7.- El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceras personas.

Artículo 68.- Sanciones.

1.- Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1.- Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

1.2.- Por faltas graves:

- a) Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción

interna, de concurso abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un periodo de hasta un año a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.

b) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo de tres días a tres meses

1.3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a dos años.

b) Traslado forzosos, con o sin cambio de localidad de residencia del trabajador o trabajadora, sin derecho a indemnización.

c) Despido disciplinario que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desempeñaban.

d) Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, de concurso abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un periodo de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.

1.4.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del/ de la trabajador/a o multa de haber.

2.- El alcance de la sanción dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, pudiendo ser económico o no

c) La reiteración o reincidencia.

d) El grado de participación.

Artículo 69.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las faltas graves a los dos años, y las muy graves a los tres años, contados todos ellos a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido o la Corporación tuviera conocimiento de la comisión de la infracción y desde el cese de su comisión cuando se trata de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al personal interesado que pueda instruirse al efecto.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 70.- Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona trabajadora sobre la que concurra sanción, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta

grave, y dos años para las muy graves a partir de la fecha en que finalice su cumplimiento.

Artículo 71.- Tramitación y procedimiento sancionador.

1.- Las faltas leves podrán ser corregidas sin necesidad de instruir expediente, dando audiencia, en todo caso, a la persona presunta infractora, oída la representación del personal municipal y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito a la persona interesada, al Comité de Empresa y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

2.- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos que se imputan a la persona trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer y la designación de las figuras de instrucción y secretaría del expediente. De dicho escrito de incoación del expediente disciplinario se dará traslado simultáneamente a la persona trabajadora, a las figuras de instrucción y secretaría, al Comité de Empresa y a la persona delegada sindical de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada. Corresponderá a la Alcaldesa Presidenta o Alcalde Presidente la incoación del referido expediente disciplinario.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, la persona empleada podrá solicitar la recusación de las figuras de instrucción y/o secretaría. Asimismo, las figuras de instrucción y/o secretaría podrán plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. En tal sentido la Alcaldesa Presidenta o Alcalde Presidente deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito a la persona interesada.

Asimismo y dentro del plazo de 10 días a contar a partir del día siguiente desde que se notifique a la persona trabajadora la presunta infracción, el escrito de incoación de expediente disciplinario por los hechos que se han de contener en el mismo, sirviendo dicho escrito de incoación como pliego de cargos, se dará un plazo de audiencia a la persona interesada dentro del cual se podrá proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes, todo ello sin perjuicio de que la figura de instrucción considere conveniente recibir declaración de la persona que presuntamente ha realizado la infracción y a evacuar cuantas diligencias considere necesarias y que se deduzcan de la comunicación, informe o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que se hubiera alegado en su declaración.

Una vez transcurrido el plazo de audiencia a la persona interesada, la figura de instrucción podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. Esta misma figura comunicará por escrito a las personas interesadas las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Transcurrido el periodo de prueba en el caso de que lo hubiese y en el caso de que no lo hubiese una vez transcurrido el plazo de audiencia a la persona interesada, se dictará propuesta de resolución por la figura de instrucción del procedimiento en la que deberá constar los hechos declarados probados que se imputan a la persona empleada, la valoración jurídica de los mismos y en su caso la sanción propuesta. De dicha propuesta de resolución se dará traslado a la persona empleada para que en un plazo de diez días pueda efectuar las alegaciones pertinentes y asimismo se dará traslado al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Finalmente se dará traslado del expediente a la Sra. Alcaldesa Presidenta o Sr. Alcalde Presidente para que se dicte Resolución que deberá contener los hechos probados, la falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, persona empleada municipal responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Dicha resolución se notificará a la persona interesada con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de imponerse y plazo para ello. Dicha Resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

3.- En el caso de que la presunta persona infractora tenga la condición de personal laboral temporal vinculación a la corporación con un contrato de duración inferior a 6 meses o tenga un contrato que se prevé puede finalizar antes de 6 meses a contar a partir del momento en que se dicte la incoación del expediente disciplinario, los plazos anteriormente citados en el punto anterior se reducirán a la mitad.

4.- El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

5.- Podrá decretarse por la Sra. Alcaldesa Presidenta o el Sr. Alcalde Presidente durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional del empleo cuando se considere que la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### *Disposiciones Adicionales*

Primera.- Dotación fondo Sindical.- La Empresa dotará una partida del presupuesto por importe total de 3.000 € anuales destinadas a cualquier gasto que se derive del desarrollo de sus funciones sindicales, que se asignarán proporcionalmente en base al porcentaje de representatividad resultante de las últimas elecciones sindicales.

Segunda. - Obtención según necesidades de la empresa, y renovación por cuenta de la Corporación de los permisos de conducir de la clase de vehículos que dispone el parque móvil municipal, para aquellas personas empleadas municipales que se hallen adscritas formalmente al servicio en cuestión.

Tercera.- La valoración de los nuevos puestos de trabajo que se creen o las modificaciones de los ya existentes, se llevarán a cabo, siguiendo el procedimiento de propuesta, negociación y aprobación en Mesa General de Negociación, Comisión de Personal y Pleno.

Y en conformidad con la integridad del presente texto de Convenio 2022/2024 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar”, quienes a continuación se relacionan, lo firman.

Pedro Luis Rodríguez Sánchez  
Alcalde-Presidente

Josefa Jurado Huertas  
Concejala Delegada de Personal

Por el Partido Socialista Obrero Español

Por el Partido Popular

Por Andalucía por sí

Por Adelante Andújar

Por la Sección Sindical CSIF

Por la Sección Sindical USO

Jaén, 7 de enero de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.