

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

**1505**      *Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar.*

#### **Edicto**

REFERENCIA: C. de Trabajo.  
Convenios Colectivos.  
CÓDIGO CONVENIO: 23100302012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 21 de marzo de 2016, suscrito por la Comisión Negociadora el día 1 de febrero de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

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

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

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

Jaén, 4 de abril de 2016.-El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Antonio de la Torre Olid.

## Convenio Colectivo para Personal Laboral

Ayuntamiento de Castellar

2016 - 2017

### CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN.

#### *Artículo 1.-Ámbito de Aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Castellar y de sus organismos autónomos.

#### *Artículo 2.-Ámbito Personal.*

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

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.
- d) Los/as trabajadores/as eventuales.
- e) Los/as trabajadores/as fijos discontinuos.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de programas establecidos entre el Ayuntamiento de Castellar y otras Entidades Públicas, en lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo, se acogerán al presente Convenio, quedando excluidos aquellos trabajadores/as cuyas condiciones vengan fijadas de forma imperativa por la estructura de dicho programa.

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

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

Los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y Normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as al servicio de la Corporación, en lo que sea más favorable.

*Artículo 3.-Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, se extenderá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, teniendo su aplicación un efecto retroactivo, en cuanto a los efectos económicos, de 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El Convenio solo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses inmediatamente anteriores a la finalización del año natural en curso a la denuncia del mismo, entendiéndose vigente en su contenido normativo y obligacional, hasta la firma de un nuevo convenio.

CAPÍTULO II  
GARANTÍAS.

*Artículo 4.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Castellar, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya obligatoriedad viene establecida en el artículo 85.1, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Castellar, y acabar, progresivamente, con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales), para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente al principio de “a igual trabajo, iguales condiciones económicas”.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

*Artículo 5.-Vinculación de lo pactado.*

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral o el órgano competente, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el

principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el Convenio.

No obstante, lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los Artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general más favorable.

En el caso de que el Ayuntamiento de Castellar decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio de los que a la firma del presente Convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de personal laboral indefinido o fijo seguirá perteneciendo a la Plantilla presupuestaria de este Ayuntamiento, salvo decisión en contra de los trabajadores/as afectados.

CAPÍTULO III  
INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

*Artículo 6.-Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.*

Las partes firmantes del Convenio acuerdan crear una Comisión paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha comisión estará formada por un máximo de dos miembros de los órganos de representación sindical del Ayuntamiento de Castellar, firmantes del presente Convenio e igual número de miembros en representación de la Corporación Local.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su presidente y secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

*Funciones de esta Comisión Paritaria:*

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos, anexos y disposiciones del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.
- d) Hacer el seguimiento y en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

*Artículo 7.-Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.*

Los acuerdos de ésta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio una vez ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su firma, publicándose con posterioridad en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

De no existir acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio, se recurrirá a la mediación o arbitraje del CMAC.

Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos al CMAC.

*Artículo 8.-Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.*

Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado de presente Convenio y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Castellar podrá adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supramunicipal.

Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Comisión de Gobierno en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, remitiendo copia al CMAC, para su constancia.

La Mesa se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los empleados/as públicos, que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.
- c) Criterios de distribución del complemento de productividad.
- d) 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.
- e) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- f) Los planes de previsión social complementaria.
- g) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- h) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- j) Los criterios generales de acción social.
- k) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados/as públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- m) La regulación y determinación concreta en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos, y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales. El número máximo de representantes por cada una de las partes será de dos.

Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente Convenio. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

CAPÍTULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Artículo 9.-*Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Castellar, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as.

Cuando las decisiones que la Corporación tome, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del Convenio se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores/as.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

*Artículo 10.-*Plantilla presupuestaria.

Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las plantillas de ésta, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral, que previamente habrá sido negociada en Mesa General.

En la referida plantilla presupuestaria, deberán de aparecer la categoría profesional, en función de la titulación requerida para el ingreso el grupo y el nivel de complemento de destino.

*Artículo 11.-*Asistencia Laboral y Jurídica.

Cuando un empleado, para el desempeño de sus funciones necesite de su carné de conducir, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, y adscribirlo a otro puesto de trabajo, hasta tanto exista fallo o resolución firme al respecto.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico en el ejercicio de sus funciones laborales.

En los casos en que las empleadas o empleados públicos pudieran incurrir en Responsabilidad Civil y/o Penal como consecuencia de las actuaciones ocurridas en el ejercicio de sus funciones, la defensa del mismo/a ante los Tribunales se efectuará por los

servicios jurídicos de ésta Corporación, siempre que el interesado o interesada lo requiera.

*Artículo 12.-Póliza de Responsabilidad Civil.*

La Corporación Municipal y sus Organismos Autónomos, suscribirán una póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos/as empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

CAPÍTULO V  
MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

*Artículo 13.-Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Castellar, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador/a afectado y sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

No será necesario el plazo de 30 días de aviso cuando sean situaciones de carácter urgente.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

*Artículo 14.-Trabajos de inferior o superior categoría.*

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Castellar, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser de duración en su totalidad superior a 15 DÍAS en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo o categoría.

1. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

2. El Ayuntamiento deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores/as.

*Artículo 15.-*Movilidad funcional entre puestos de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

Los órganos competentes del Ayuntamiento de Castellar, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer en el ámbito de éste Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

La movilidad se efectuará sin menos cabo de la dignidad del empleado público y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen. De ser funciones de inferior categoría, el desempeño de las mismas, no podrá ser superior a seis meses.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador/a durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, siendo asignado el empleado que lo ha venido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional.

*Artículo 16.-Contratación de personal temporal.*

La Sustitución del empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de las contrataciones temporales.

Por este sistema se cubrirán también las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios efectuados por este Acuerdo.

La selección para la contratación de personal temporal se efectuará mediante los sistemas de concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tablones de anuncios del Ayuntamiento.

Las bases que deberán regir dicha selección, deberán ser aprobadas por el Alcalde, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

Formarán parte del tribunal de selección los representantes de los trabajadores/as con voz pero sin voto.

Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de “bolsa de trabajo” de diversas categorías, de las que se procederá por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas con derecho a reserva.

*Artículo 17.-Fomento de empleo.*

Ante la grave situación de paro, se adoptan las siguientes medidas:

- Aplicar íntegramente lo establecido en los artículos 10,14, 20 y 21 del presente acuerdo.
- Eliminación de las horas extraordinarias, sólo se efectuarán en casos muy especiales y en servicios que sean de máxima urgencia que no puedan esperar a ser realizados en horas normales de servicio con un máximo de 80 horas anuales extraordinarias.
- El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
- La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI  
SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y CARRERA PROFESIONAL.

*Artículo 18.-Principios Generales.*

El ingreso en el ámbito del Ayuntamiento Castellar se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

**El grupo “A”**, que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:

A.1: Título del Licenciado y equivalente. (Antiguo Grupo “A”)

A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo “B”)

**B:** Título de Técnico Superior.

**El grupo “C”**, que se divide en dos subgrupos C1 y C2:

C.1: Título de Bachiller o Técnico. (Antiguo Grupo “C”)

C.2: Título de Graduado en E.S.O. (Antiguo Grupo “D”)

*Agrupaciones:* Sin Título. (Antiguo grupo “E” Certificado de Escolaridad).

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna de los trabajadores/as, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III del Título IV del Estatuto Básico del Empleado Público, con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

- Reingreso de excedente.
- Promoción interna.
- Oferta de Empleo Público.

*Artículo 19.-*Reingreso de excedentes.

Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente.

*Artículo 20.-*Promoción interna.

Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores/as fijos o situación asimilada, podrán acceder otra categoría de superior nivel a su situación profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre el nivel al que se accede.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Todo el sistema de selección se llevará a cabo de acuerdo con la legislación vigente para la Administración Local, el Estatuto Básico del Empleado Público y, en su defecto a la

normativa vigente sobre la Administración del Estado.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

*Artículo 21.-Oferta de Empleo Público.*

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociará su situación laboral.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasarán a formar parte de la Oferta de Empleo Público del año correspondiente, negociándose previamente con los representantes de los trabajadores/as, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna.

La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Castellar, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de concurso, oposición y concurso-oposición, en lo que se quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección del personal se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la legislación vigente, y aquellos otros, específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

Las Comisiones de selección se constituirán en cada convocatoria, según lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del EBEP.

*Artículo 22.-Reserva de puestos de trabajo.*

La reserva del puesto de trabajo, vendrá regule por la legislación vigente en esta, materia, no debiendo en ningún caso existir discriminación, por temas de religión, raza o genero.

Se respetará la reserva de puesto, por la designación o elección de cargo público, para el ejercicio de las funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior, mientras dure

el cargo, debiendo solicitar su reingreso en el mes siguiente a su cese en dicho cargo.

CAPÍTULO VII  
JORNADAS, HORARIOS, DESCANSO Y CALENDARIOS.

*Artículo 23.-*Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, que será igual al recogido para los funcionarios civiles del estado.

*Artículo 24.-*Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria se establecerá con carácter general y de manera flexible, de 8,00 a 15,00 horas. La jornada laboral será con carácter general única, continua y obligatoria.

La jornada de trabajo se acordará en el calendario anual, para cada uno de los servicios y centros de trabajo, atendiendo a las características del servicio, en el marco de la Mesa General de Negociación.

*Artículo 25.-*Pausa diaria.

Se establece un descanso ininterrumpido de treinta minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que ésta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellas dependencias que sea preciso se queden atendidas, se establecerán los turnos necesarios para ello.

Dicho descanso, en ningún caso podrá ser utilizado para la compensación en el inicio o finalización de la jornada laboral.

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

El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de veinte minutos computables como trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores/as disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

*Artículo 26.-*Descanso semanal.

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en

su caso.

Cuando un día de descanso sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá, a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

*Artículo 27.-Cumplimiento de horario.*

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

*Artículo 28.-Jornada de trabajo en período estival y festivo.*

*Semana Santa:* Reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 3 días.

*Feria:* Reducción de una hora de salida, durante los 4 días que se establezcan oficialmente en Agosto, y 1 día en Septiembre.

*Verano:* Reducción de 1 hora de trabajo a la salida todos los días efectivamente trabajados del 16 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, y en caso de que no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

La reducción recogida en los apartados anteriores (semana santa, feria y verano), no alterará el cómputo anual horario recogido en el artículo 23.

*Calendario Laboral:* Será el mismo que el organismo pertinente de la Junta de Andalucía dicte para la Comunidad Autónoma.

*Además se consideran como días no laborables:*

- Los dos días de fiesta local.
- Los días 24 y 31 de Diciembre.

Cuando por necesidades del servicio los empleados/as públicos que tengan que trabajar en festivos, al igual que los servicios a turnos que comprenden el trabajo en festivos, se compensará como horas extraordinarias y festivas. Estos días festivos se refieren a las fiestas nacionales, autonómicas y locales aprobadas por este Acuerdo.

En la forma de pagos de estos servicios festivos se estará a lo que en su momento dictamine la Alcaldía, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

El calendario laboral de aquellos servicios que por su naturaleza tenga que ser distinto al pactado en este Convenio, se confeccionará por la Jefatura de cada servicio previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

El empleado público que tenga que asistir a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la

asistencia a los mismos y tendrá preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen de servicio.

CAPÍTULO VIII  
VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS Y ENFERMEDAD.

*Artículo 29.-Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil más al cumplir 15 años de servicio; un día hábil más al cumplir los 20; un día hábil más al cumplir los 25; y un día hábil más al cumplir los 30 años de servicio. De esta forma se podrá llegar a poder disfrutar un máximo de 26 días hábiles por año.

A estos efectos, no serán considerados días hábiles los sábados. El disfrute de estas vacaciones será preferentemente es época estival (de junio a septiembre), de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios y siempre dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente.

Se podrá solicitar el fraccionamiento en dos periodos cuya suma total será de 30 días naturales, salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los periodos será de 40 días naturales.

Las vacaciones a las que tienen derechos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Castellar, tendrán la consideración de trabajo efectivo, por lo que serán retribuidas.

Se podrán disfrutar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

- a) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo la propuesta de vacaciones, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as. Se tendrá en cuenta la preferencia de los trabajadores/as, así como las necesidades y coberturas de los servicios.
- b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.
- c) Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones,

fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

d) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales, estableciéndose como criterio inicial la antigüedad.

No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de la persona responsable.

Los trabajadores/as de este Ayuntamiento que estando de baja médica, laboral o por accidente, baja por maternidad y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando las vacaciones antes del primer trimestre del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

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

Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas, serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización.

#### *Artículo 30.-Permisos no retribuidos.*

El empleado público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Las personas empleadas, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectadas por éste Convenio podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevaran la reserva del puesto de trabajo.

#### *Artículo 31.-Permisos retribuidos.*

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

con lo que no será necesaria la petición anticipada.

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

a) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales, pudiendo solicitar 20 días más de permiso sin sueldo.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, y partos:

- De Primer grado (consanguinidad y afinidad): 3 días hábiles en la Localidad y, 5 días hábiles si es fuera de ella.

- De Segundo grado (consanguinidad y afinidad): 2 días hábiles en la Localidad y, 4 días hábiles si es fuera de ella.

Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los trabajadores/as tendrán derecho a un día.

c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días naturales.

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

e) Por traslado de domicilio: 1 día hábil dentro del término municipal, 2 días hábiles fuera del mismo y 3 días hábiles en distinta provincia, debiendo solicitarse con diez días de antelación. La Corporación contestará en un plazo de cinco días.

f) Por razones de formación:

- Para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de actitud, se tendrá permiso durante los días de su celebración.

- Por asistencia a curso de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

- Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.

- Por asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales, o de Formación Sindical, por la duración de los mismos.

g) 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.

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

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

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

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

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

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

l) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusables y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para ello, previo aviso al responsable del servicio y la presentación del correspondiente justificante.

m) Por Asuntos Propios o particulares, a lo largo del año, el empleado público tendrá derecho a disfrutar de 6 días por asuntos propios o particulares según se establece en el artículo 48 del E.B.E.P., que serán comunicados por escrito con una anterioridad mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales; no pudiéndose acumular los referidos días a las vacaciones anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de DOS días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

n) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

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

p) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados n) y o).

En los casos previstos en los apartados n), o), y p) 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/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

q) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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.

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

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a 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.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

s) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as 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 víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios 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.

t) En caso de enviudar el empleado público teniendo a su cargo, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, o niños menores de 6 años, 30 días.

u) Por bautizos, primera comunión o boda de hijos, 1 día.

#### *Artículo 32.-Excedencias.*

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de Marzo, que aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los trabajadores civiles de la Administración del Estado, y el Art. 89 del Título VI, del EBEP.

La petición de excedencia deberá realizarse con dos meses de antelación, excluyéndose aquellos casos de urgencia.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

#### *Artículo 33.-Enfermedad.*

En las situaciones de incapacidad temporal, se establecen unos complementos retributivos en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes límites:

1.-Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días se percibirá el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- A partir del día vigésimo primero se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias.

2.-Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho

personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento de Castellar, con carácter excepcional, establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Previo aviso a la dirección del centro respectivo, se podrá producir la ausencia del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario para recibir la asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que se acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida quien prestó la asistencia.

*Artículo 34.-Jubilaciones.*

La edad de jubilación establecida se considera siempre y cuando el trabajador/a afectado cumpla los requisitos legales para acceder a una pensión de jubilación contributiva, en concreto la acreditación del período mínimo de carencia legal.

En caso contrario podrá permanecer en el puesto hasta completar el período mínimo de carencia en la cotización la Seguridad Social.

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

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

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

CAPITULO IX  
FORMACIÓN.

*Artículo 35.-Principios generales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores/as afectados por procesos de reorganización.

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

Los acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por

algún organismo público acreditado par ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, Universidades o Colegios Oficiales.

*Artículo 36.-Planes de formación.*

El Ayuntamiento de Castellar, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores/as, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

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

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

- a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.
- d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presénciales como de formación a distancia o en red.

*Serán funciones de esta Comisión:*

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

*Artículo 37.*-Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados/as, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

CAPÍTULO X  
INCOMPATIBILIDADES. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

*Artículo 38.*-Incompatibilidades.

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

*Artículo 39.*-Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.
- g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

*Artículo 40.-Extinción.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título IV del EBEP.

CAPÍTULO XI  
CONDICIONES ECONÓMICAS.

*Artículo 41.-Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as, son básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal de esta Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y atendiendo siempre a lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios o Antigüedad.
- c) Pagas Extraordinarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados/as públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 790, de 19 de Julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino.
- b) Complemento Específico.
- c) Complemento de Productividad.
- d) Gratificaciones.
- e) Complemento Familiar.
- f) Complemento Personal Transitorio.

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Castellar, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

*Artículo 42.-Sueldo Base.*

El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación establecidos en el EBEP para los empleados/as públicos/as.

El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados/as Públicos/as.

*Artículo 43.-Trienios o Antigüedad.*

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años

de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral.

El valor del trienio de cada unos de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

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

*Artículo 44.-Pagas Extraordinarias.*

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

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

*Artículo 45.-Complemento de Destino.*

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

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

*Artículo 46.-Complemento específico.*

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de trabajo que valora cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y siempre que esté comprendido dentro de la legalidad vigente.

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

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

puesto similar, hasta tanto sea valorado.

*Artículo 47.-Complemento de productividad.*

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 861/1986 y el Real Decreto Ley 5/2015 de 30 de octubre, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del empleado público que perciba el mismo.

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

*Artículo 48.-Gratificaciones.*

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

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo; con carácter general las primeras 80 horas serán compensadas económicamente.

*Horas Extraordinarias:*

a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/as trabajadores/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Castellar. Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al empleado, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del empleado a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

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

c) La Corporación tendrá en cuenta al elaborar la Ofertas de Empleo Anual, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas que pudieran originarse para la supresión de estas horas.

d) Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demande y el trabajador/a acepte voluntariamente, prestándose en la medida de posible, no pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.

e) Se fija el horario nocturno a efectos de servicios extraordinarios y nocturnos desde 22'00 horas hasta 7'00 horas.

f) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador/a, y podrá ser económica u horaria.

g) La compensación económica por hora extra trabajada, se hará atendiendo a la fórmula siguiente: Sueldo Base + Antigüedad + Pagas Extraordinarias + Complementos, todo ello incrementado en un 75% si es día laborable, en el caso de que fuese día festivo o nocturno, ésta se incrementará en el 100%, y si concurriese que fuese día festivo y nocturno, ésta se incrementará en el 150%.

h) La compensación horaria por hora extra trabajada se hará de acuerdo con la siguiente fórmula: por cada hora de trabajo, dos horas de descanso, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso.

*Gratificación extraordinaria por servicios festivos.*

Los trabajadores/as que presten servicio Jueves y Viernes Santo, Nochebuena y Nochevieja, Navidad y Año Nuevo, percibirán una gratificación 100 euros, sin menoscabo del día de compensación.

Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo, dándose un día a cambio de descanso.

*Gratificación por nocturnidad.*

Los trabajadores/as pertenecientes al Ayuntamiento de Castellar, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en 3 euros por cada hora trabajada dentro de su jornada laboral de trabajo y que esté comprendida dentro de la marcada como horario nocturno en el artículo 48 en su apartado E.

*Dietas y desplazamiento.*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 49.-Percepción de haberes.*

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

CAPITULO XII  
MEJORAS SOCIALES.

*Artículo 50.-Derecho a la percepción de las ayudas.*

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

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

En mesa general de negociación, anualmente se establecerá la cuantía del fondo destinado para acción social.

*Artículo 51.-Prestaciones sanitarias extraordinarias.*

Se establece una ayuda sanitaria extraordinaria en la que se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) En caso de que el fondo de ayudas de acción social no fuese agotado en su totalidad para el año vigente, se realizará un reparto proporcional de la cantidad restante en relación al número de facturas presentadas y a la cuantía de las mismas emitidas en ese ejercicio.

b) Todas estas ayudas se entienden para el empleado y para cada uno de los miembros de su familia que sean beneficiarios según el apartado c), en las mismas cantidades para cada uno de ellos que así lo tenga prescrito facultativamente debiéndose justificar el gasto mediante facturas oficiales.

c) Así mismo, serán beneficiarios además del trabajador/a los familiares a su cargo, que dependan sanitariamente de él y no ejerzan actividad laboral alguna o las referidas prestaciones las tenga cubiertas por otras coberturas.

d) Caso de que el peticionario/a solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas.

e) La graduación de la vista habrá de verificarse en la Seguridad Social.

*Montura de gafas todo uso para adultos: 30 € para tres años.*

*Montura de gafas todo uso para menores de 14 años: 30 € anuales.*

*Cristales graduados:* 100 € para dos años.

*Lentillas:* 100 € para dos años.

*Dentadura completa:* 350 € para 5 años.

*Dentadura media:* 200 € para 5 años.

*Ortodoncia:* 250 € para un año.

*Calzados ortopédicos:* 300 € para 5 años.

*Prótesis ortopédicas y sillas de inválidos:* a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

*Empastes:* 100 € para dos años.

*Limpieza dental:* 20 € para un año.

*Otras no reguladas anteriormente:* a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

*Ayuda por enfermedad:* en caso de hospitalización del empleado público en centros hospitalarios dependientes de la Seguridad Social, se abonará la cantidad de 300 €, en concepto de desplazamiento y estancia para el acompañante, siempre que la estancia sea superior a 10 días. Si este tratamiento se prolongase por tiempo superior a 1 mes, la comisión estudiará la concesión de una nueva ayuda.

Las prestaciones médico-farmacéuticas serán revisables de conformidad con el IPC y se entenderán concedidas para el año natural de que se trate.

Para todas las ayudas el Ayuntamiento debe crear un fondo y reflejarlo en los presupuestos anuales.

En todo caso, estas ayudas quedarán supeditadas al dictamen de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo que dictaminará si procede el pago, ajustándose a lo recogido en el Reglamento de Ayudas de Acción Social, que deberá de elaborarse para tal fin.

*Artículo 52.-Ayudas económicas.*

*Ayuda por Nupcialidad o formación de pareja de hecho.*

Aquel trabajador/a de plantilla que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, afectados por el presente Convenio, se le abonarán 300 €.

*Ayuda por natalidad o adopción.*

Se establece una ayuda de 300 € por nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores/as afectados por el presente Acuerdo.

*Ayuda de estudio para empleados/as o hijos/as de empleados/as.*

Estas ayudas las solicitarán por escrito todos aquellos trabajadores/as afectados por este Acuerdo, previa presentación de la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, antes de finalizar el mes de Octubre, teniendo también derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador/a.

Infantil	60 €
Primaria	120 €
ESO	120 €
Bachiller, FP y Técnico Medio	200 €
Técnico Superior y Universitarios	400 €

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

En el caso de la ayuda especificada para la Universidad, será requisito el que el alumno se matricule al menos en 30 créditos.

Será requisito imprescindible tener el curso anterior aprobado y justificarlo documentalmente.

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

Los empleados/as públicos que cursen estudios oficiales se les abonarán previa solicitud y entrega de la documentación acreditativa el 100% de los gastos de matrícula y el 80% de libros con un máximo de 300 euros no asistiéndole este derecho en el supuesto de curso repetido.

*Hijos con minusvalía.*

El Ayuntamiento abonará por este concepto, una gratificación mensual a quienes tengan un hijo/a minusválido/a, de acuerdo a las cuantías que se fijan a continuación:

- 40 euros mensuales para minusvalías del 51 al 75%
- 50 euros mensuales para minusvalías del 76 al 100%

*Artículo 53.-Reconocimiento por continuidad en el empleo.*

Se adquiere el derecho al reconocimiento de los servicios prestados por continuidad en el trabajo al cumplir los años de servicio que se indican en este artículo. Para ello no se computarán los períodos de tiempo que se haya estado disfrutando de permisos por excedencia, licencia, servicios especiales, y/o separado del servicio mediante expediente disciplinario, o sentencia judicial. Los reconocimientos serán:

- a) Al cumplir 20 años de servicio.
- b) Al cumplir 30 años de servicio.
- c) Al cumplir 35 años de servicio.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio, se le reconocerá proporcionalmente a los años prestados. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o pareja de hecho o, en su defecto los hijos huérfanos protegidos a la patria potestad, percibirán el reconocimiento que se refleja en este artículo.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

*Artículo 54.-Reconocimiento de jubilación.*

Aquellos/as empleados/as que causen baja por jubilación tendrán derecho a recibir una medalla con decorativa como reconocimiento a los servicios prestados.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

*Artículo 55.-Anticipos Reintegrables.*

Todos los trabajadores/as de este Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar un anticipo de 1, 2 ó 3 mensualidades brutas, a reintegrar en 12, 18 ó 24 mensualidades, no pudiendo solicitarse un nuevo anticipo hasta tanto no se haya terminado de reintegrar el anterior.

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

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

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

Se establecerá un orden de prioridades para la concesión de los anticipos, de conformidad con los criterios de la Comisión de Seguimiento y los fundamentos de la solicitud del mismo.

*Artículo 56.-Seguro de vida.*

Para los empleados/as públicos que en el momento se encuentren en activo, el Ayuntamiento mantendrá un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte con un capital de VEINTIÚN MIL EUROS (21.000 euros); y en el caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, cuando la causa sea enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional en un capital de TREINTA MIL EUROS (30.000 euros).

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador/a desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente itinere).

Los beneficiarios en caso de muerte serán su cónyuge, sus descendientes o ascendiente legales.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

*Artículo 57.-Fondo de Pensiones.*

Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados/as fijos o indefinidos

con una antigüedad mínima de dos años que así lo soliciten. Sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular. Dicha cantidad será financiada al 50% teniendo en cuenta que la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento será el 0.7 % de la masa salarial, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo permita.

*Artículo 58.-Privación del Permiso de Conducir.*

El empleado que conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio, y conservando su antigüedad y retribución.

CAPÍTULO XIII  
SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE

*Artículo 59.-Principios generales.*

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

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

*Artículo 60.-Comité de Seguridad y Salud laboral.*

La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria, estando formada por los miembros que establece la legislación vigente. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para personal laboral y funcionario, y podrán ser asistidos de cuantos técnicos estimen necesarios, que tendrán con voz pero no voto.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

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

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

*Artículo 61.-Protección de empleados/as especialmente sensibles.*

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

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

*Artículo 62.-Derecho de protección a la empleada pública embarazada.*

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

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

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

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

*Artículo 63.-Revisión médica.*

Será obligatoria para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Castellar, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

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

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

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

*Artículo 64.-Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.*

El Ayuntamiento proporcionará uniformes y ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas,

periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

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

El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

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

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

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

*Artículo 65.-Vestuarios.*

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

*Artículo 66.-Botiquín primeros auxilios.*

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

CAPÍTULO XIV  
REGIMEN DISCIPLINARIO.

*Artículo 67.-Régimen disciplinario.*

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

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

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

CAPÍTULO XV  
CONDICIONES SINDICALES.

*Artículo 68.-Derecho Sindical.*

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

La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, estando a lo dispuesto en la Ley mencionada, en todo aquello no previsto en el presente Convenio.

*Artículo 69.-Secciones Sindicales.*

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

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

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

*Funciones de las Secciones Sindicales:*

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores/as y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores/as.
- d) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.
- e) Tendrán derecho a 40 horas sindicales mensuales, los Delegados Sindicales así como los secretarios generales de cada sección sindical, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- f) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores/as que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el

sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.

g) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados de personal.

h) La Negociación Colectiva.

i) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

*Artículo 70.-Órganos de Representación.*

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

*Artículo 71.-Competencias sindicales.*

Es competencia de los sindicatos a través de sus acciones sindicales, y de los órganos de representación la defensa de los intereses específicos de los trabajadores/as y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los órganos delegados.

Los órganos de representación y las secciones sindicales serán informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afectan a los empleados/as y que se vayan a tratar en las comisiones informativas del personal. A estos efectos se enviará orden del día de dichas comisiones, así como acta de la reunión anterior. El Presidente de esa Comisión Informativa, recabará la presencia de los representantes sindicales para que estén presentes en ellas, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación con voz y voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as para emitir informe con carácter previo.

c) De los modelos de contratos temporales o nombramientos interinos.

d) De las condiciones económicas de los empleados/as públicos.

e) Las secciones sindicales y los órganos de representación emitirán informe en el plazo mínimo de 10 días a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

f) Los órganos de representación y las secciones sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

g) Los órganos de representación y las secciones sindicales, deberán ser informados previamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

h) La Corporación reconocerá el derecho a la huelga de los empleados/as conforme a la Constitución vigente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

i) En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, los representantes sindicales y órganos de representación con voz y voto.

*Artículo 72.-Garantías sindicales.*

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación, gozarán de las siguientes garantías:

a) Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

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

c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

d) Disponer cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

- Se podrán acumular las horas de los distintos Órganos de Representación y de las Secciones Sindicales, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo quedar liberado/s del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación, a la delegación de Recursos Humanos, siempre por decisión del Sindicato al que pertenezcan.

- Para la utilización de este hecho, pre-avisarán con antelación suficiente al Responsable de Recursos Humanos (mínimo 12 horas).

- Los miembros de las distintas Comisiones no necesitarán de dicho preaviso.

- Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

- La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.
- Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.
- Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

Los Representantes de los trabajadores/as que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, de locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá de 50 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a Comités de Empresa o Juntas de Personal y Secciones Sindicales.

*Artículo 73.-Obligaciones sindicales.*

Los Representantes de los trabajadores/as y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

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

*Artículo 74.-Mediación en conflictos colectivos.*

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

**ANEXO I:**

AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD.

Para un mejor conocimiento y aplicación al presente Convenio del parentesco de consanguinidad (entre familiares que llevan la misma sangre) y de afinidad (entre familiares sin vínculo físico alguno), se adjunta la presente tabla:

CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	
Mis padres	1º grado	Mi cónyuge	1º grado
Mis hijos	1º grado	Mis suegros	1º grado
Mis hermanos	2º grado	Mis cuñados	2º grado
Mis abuelos	2º grado		
Mis nietos	2º grado		
Mis tíos	3º grado		
Mis sobrinos	3º grado		
Mis primos hermanos	4º grado		

**ANEXO II:**

*Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral*

El apartado I) del artículo 31 del presente Convenio establece que se concederá permiso “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”.

En desarrollo de este apartado, entendiéndose como tales deberes el ejercicio de actividades vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho, se concederá permiso 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. En este permiso estarán incluidos, entre otros, los siguientes supuestos:

- La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas, (por ejemplo tutorías infantiles).
- Para realizar gestiones o trámites ante la administración pública, bien para sí mismo o para acompañar a menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes o que, por salud o edad, necesiten ayuda en este sentido.
- Para asistencia a consulta médica propia, de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes.
- En general, para cualquier gestión imprescindible que sea imposible realizar fuera de la jornada laboral, para lo cual habrá de justificarse tal necesidad.

La concesión de permiso por estos motivos quedará sometida a los siguientes criterios:

- Que la actividad en cuestión no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- Cuando haya margen para ello, se realizará siempre en el momento que menos perjudique

a la prestación del servicio.

- Se acreditará con el documento correspondiente la realización de la actividad en cuestión.
- Se disfrutará siempre, salvo causa de fuerza mayor, previa solicitud y autorización del correspondiente responsable de personal.
- Los permisos regulados en este apartado están configurados como un derecho del empleado por lo que, cumplidos el resto de los requisitos, no podrá denegarse este tipo de permisos.

Criterios de interpretación

*Deber inexcusable:*

- Ha de tratarse de un deber inexcusable, tal y como es definido por el “Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos” de 1992 de la SGAP, como “obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; en este concepto pueden considerarse incluidos los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio”. [STSJ de Castilla y León, de 18-1-2005 (JUR 2005, 71429)].
- Si una norma impone el carácter de inexcusable al deber se trata de un permiso “debido”, es decir, no es potestativa su concesión.

*Duración:*

- El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.
- El significado “tiempo indispensable” no implica la concesión de toda la jornada correspondiente, sino que habrá de acreditarse cuál es el tiempo que se precisa para el cumplimiento de dicho deber.

*Carácter público o personal:*

- En cuanto al carácter público o personal del deber a cumplir, se ha determinado que la asunción voluntaria de actividades privadas no ha de prevalecer sobre las obligaciones de carácter estatutario que obligan al funcionario a la prestación del servicio.

Ejemplos “debidos” de concesión a mero título enunciativo.

- Pertenencia a un Jurado, artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo.
- El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal con reo en prisión provisional, artículo 463 del Código Penal.
- Comparecer en procesos donde el funcionario concurra al procedimiento en calidad de testigo o perito, artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

- Comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral.
- El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la L.O. del Poder Judicial.
- La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, de acuerdo con el artículo 13 del R. D. 605/1999: voto, voto por correo, funcionario nombrado Presidente o Vocal de Mesa electoral, apoderados, interventores [SSTS de 31-1-1994 (RJ 1994, 542) y 24-2-1998 (RJ 1998, 2859)].

*Deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral:*

- Hecho causante: el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
- La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes motivos: necesidades del servicio, debidamente justificadas o reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
- La extensión de este permiso al cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar debe servir para amparar situaciones como: visitas médicas acompañando a un familiar, la asistencia a tutorías de colegios de hijos o el hecho de que un empleado público acompañe a su cónyuge a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

**ANEXO III:**

REGLAMENTO DE VESTUARIO

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba de usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

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

*Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinos.*

- Dos pantalones y chaquetilla.
- Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- Un par de botas.
- Un anorak cada tres años.
- Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.

*Policía Local.*

- Una cazadora cada tres años.
- Dos camisas (o jersey polo) de manga larga y dos de manga corta.
- Un pantalón de verano y otro de invierno.
- Una corbata de invierno cada tres años.
- Un jersey de invierno cada tres años.
- Un par de zapatos o botas.
- Un anorak cada tres años.

*Limpiadoras.*

- Dos batas para el verano.
- Dos monos de dos piezas para el invierno.
- Un par de zuecos o calzado deportivo.
- Anorak cada 3 años.

*Personal de guardería.*

- Dos batas.
- Un par de zuecos.

*Monitor deportivo.*

- Un chándal.
- Calzado de deporte.

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición adicional primera: ASIGNACIÓN A LAS SECCIONES SINDICALES.

La corporación asignará un local y medios materiales necesarios a las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical.

Disposición adicional segunda: CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD.

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

Disposición adicional tercera: FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

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

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

Disposición adicional cuarta: CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES.

El Ayuntamiento de Castellar ofertará, siempre que la legislación lo permita, todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente; quedando exceptuadas las de habilitación nacional.

Disposición adicional quinta: TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.

Por el Ayuntamiento se proveerá a los empleados/as de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición.

Disposición adicional sexta: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Durante el primer trimestre de 2016 se realizará una revisión de la vigente valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

Disposición adicional séptima: BOLSA DE PRODUCTIVIDAD.

Durante el primer trimestre de 2016 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos de trabajo que así lo

requieran.

Será un concepto valorable el trabajo en sábado y/o domingo.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

*Disposición adicional octava:* los beneficios sociales-económicos a que se refiere este acuerdo, y pese a estar especificado en los correspondientes artículos, serán de aplicación a todos los empleados/as públicos. Para el pago de los mismos se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas hasta el 30 de noviembre del año en curso y tras su estudio por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se abonarán en el mes de diciembre.

*Disposición adicional novena:* la ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que debiera realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual se regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

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

*Disposición adicional décima:* A efectos de este Acuerdo, se entiende por Empleado Público:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.
- d) Los/as trabajadores/as eventuales.
- e) Los/as trabajadores/as fijos discontinuos.

*Disposición adicional undécima:* Se entenderá por cónyuge o pareja de hecho a la persona a quien se encuentre ligado el empleado público, de forma permanente, por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, debiendo acreditar en este supuesto con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

*Disposición adicional duodécima:* Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a todo personal que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84, de 1 de febrero y O.M. de 8 de mayo de 1984.

*Disposición adicional decimotercera:* Todo empleado queda obligado a estricto cumplimiento de horario establecido. El jefe de personal velará por su cumplimiento y en su caso se arbitrarán las sanciones oportunas si fuesen necesario.

Se fijará el lugar de reunión para iniciar las tareas diarias en las dependencias del Ayuntamiento, donde quedará constancia del lugar donde se va a trabajar.

Así mismo el tiempo fijado para el descanso de la jornada continuada no se podrá sobrepasar sin causa justificada.

Igualmente se está obligado a comunicar al jefe de la dependencia, o persona que le sustituya, las ausencias que se produzcan de la misma durante el horario de trabajo y su motivo.

*Disposición adicional decimocuarta:* Los trabajadores/as de éste Ayuntamiento, fijos de temporada, deberán de trabajar 12 meses para acumular un año de antigüedad, es decir, 36 meses para acumular un trienio.

Jaén, a 04 de Abril de 2016.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.