

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/3586 *Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Vilches.*

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
Código Convenio: 23000850011991

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del "Ayuntamiento de Vilches", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 16 de mayo de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 25 de abril de 2018, habiendo sido cumplimentado el trámite de subsanación el día 27 de julio, previo requerimiento de esta Autoridad Laboral, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

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

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

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

Jaén, 06 de agosto de 2018.

La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo
María de la Paz del Moral Milla

Acta Finalización Negociación Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de
Vilches

Reunidos el día 25 de abril de 2018, a las 9,45 horas, los miembros de la Comisión de Negociación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Vilches.

Composición:

En Representación del Ayuntamiento:

D. Bartolomé Guijo Torrico. Alcalde-Presidente.
D. Berna Jurado Traperero. Concejala IULV-CA
D^a. Isabel María Úbeda López. Concejala PP.

Representación legal de los trabajadores:

D. Francisco Molina Mena. Delegado de Personal. UGT.
D. José Torres Linares. Delegado de Personal. UGT.

Asesores:

En nombre de UGT:

D. Antonio Gil Ramos. Representante del Sindicato UGT.
D. Lázaro Francisco Javier Linares Ibáñez. Delegado Sindical del Sindicato UGT, que actúa como Secretario de Acta.

Otros Asistentes:

D. Lázaro Ángel Álvarez Pérez. Delegado de Personal. CC.OO.

D. José Juan Vacas Moreno. Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Vilches.

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

En Vilches a veinticinco de abril de dos mil dieciocho.

Disposición Final.- Las partes facultan en este mismo acto a D. Manuel Cruz Liébanas con DNI nº 25.992.204 L para que proceda a la tramitación y registro del presente convenio colectivo ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía en Jaén mediante la presentación telemática a través de la Plataforma REGCON.

Vº Bº El Presidente de la Mesa, El Secretario,

Fdo. Bartolomé Guijo Torrico Fdo. Lázaro Fco. Javier Linares Ibáñez



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILCHES

Este convenio fue acordado en Mesa de Negociación de fecha 25 de abril de 2018 y aprobado en Sesión Ordinaria del Pleno n.º 3 celebrada el 30 de abril de 2018

Sumario

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES 5

Artículo 1. Ámbito de Aplicación 5

Artículo 2. Ámbito personal 5

Artículo 3. Garantía Personal 5

Artículo 4. Ámbito temporal 6

Artículo 5. Comisión de seguimiento 6

Artículo 6. Mesa General de Negociación para las relaciones laborales 6

TITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 9

Artículo 7. Organización del trabajo. 9

Artículo 8. Relación de Puestos de Trabajo. 9

Artículo 9. Ingresos en plantilla y selección de personal. 10

Artículo 10. Contratación de personal laboral no permanente. 11

TITULO III. RETRIBUCIONES, JORNADA, HORARIO, LICENCIAS Y PERMISOS 11

Artículo 11. Incremento salarial. 11

Artículo 12. Conceptos retributivos. 11

Artículo 13. Vacaciones. 15

Artículo 14. Permisos retribuidos. 17

Artículo 15. Permisos no retribuidos. 19

Artículo 16. Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razones de violencia de género. 19

Artículo 17. Excedencia. 23

Artículo 18. Calendario laboral. 24

Artículo 19. Jornada laboral y horario. 24

TITULO IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEJORAS SOCIALES 24

Artículo 20. Normativa. 24
Artículo 21. Formación profesional. 25
Artículo 22. Prestación económica de incapacidad temporal. 26
Artículo 23. Prestación Sanitaria. 27
Artículo 24. Prestaciones sanitarias extraordinarias. 28
Artículo 25. Ayuda por natalidad. 28
Artículo 26. Ayuda por nupcialidad. 28
Artículo 27. Ayuda familiar por defunción. 28
Artículo 28. Becas. 28
Artículo 29. Anticipos reintegrables. 29
Artículo 30. Asistencia laboral y jurídica. 29
Artículo 31. Seguro de Responsabilidad Civil. 30
Artículo 32. Premio por jubilación. 30
Artículo 33. Revisión médica. 30
Artículo 34. Puestos de trabajo especiales. 30
Artículo 35. Vestuario de Trabajo. 30
Artículo 36. Tarjeta de identificación. 31
Artículo 37. Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial. 31

TITULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO 31

Artículo 38. Régimen disciplinario. 31

TITULO VI. DERECHOS SINDICALES 31

Artículo 39. Juntas o delegados de personal. 31
Artículo 40. Secciones sindicales. 32
Artículo 41. Competencias sindicales. 32
Artículo 42. Garantías sindicales 34
Artículo 43. Obligaciones sindicales 35

Disposición Adicional Primera. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 36

ANEXO I. RESUMEN DE LAS AYUDAS DE ESTE CONVENIO 38

Titulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito de Aplicación**

El presente acuerdo es de aplicación en el Ayuntamiento de Vilches (Jaén).

Artículo 2. **Ámbito personal**

El presente acuerdo establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, para todas aquellas personas que prestan sus servicios por cuenta del Ayuntamiento de Vilches en cualquiera de las siguientes modalidades, y que tendrán derecho a las ayudas sociales aplicadas en este convenio:

- Personal temporal.
- Personal laboral fijo.
- Personal indefinido no fijo

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

El equipo de Gobierno del Ayuntamiento, se compromete a consolidar las plazas de personal laboral indefinido, cuando sea legalmente posible.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todos los empleados al servicio de la Corporación en los que resulte más favorable. En lo no previsto en este Acuerdo-Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 3. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo, manteniéndose a título personal, hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por el Pleno Corporativo, no obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Si no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los 30 días anteriores a la fecha de vencimiento, se considera prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, si bien, las condiciones económicas se revisarán de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos del Estado para cada año.

Artículo 5. Comisión de seguimiento

Dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio deberá constituirse la Comisión Paritaria de Control, desarrollo, seguimiento e interpretación, integrada por cuatro miembros en representación de la Corporación y cuatro miembros de los representantes sindicales, siendo su misión la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio, pudiendo establecer su propio régimen de funcionamiento.

En el plazo de tres meses desde su composición, la Comisión aprobará su propio régimen de funcionamiento.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio, y entrará en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo de este Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u órgano que será nombrada, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión Paritaria.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Artículo 6. 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 Vilches 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 BOP, remitiendo copia al CEMAC, 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 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 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 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.

1) Vinculación de lo pactado.

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

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus artículos por la jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

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

Título II. Organización del Trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación a través de sus Órganos correspondientes a quien pertenece la iniciativa con sujeción a la legislación vigente sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- c) Conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Artículo 8. Desempeño, agrupación y ordenación de los puestos de trabajo

1. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del EBEP.

2. Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

A cada categoría está asignado un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso, del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

Cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes sindicales firmantes de este acuerdo.

El trabajador que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia del Ayuntamiento, tendrá derecho a la diferencia retributiva, entre la categoría asignada y la función que realice durante el tiempo que lo ejerza.

Por parte del Ayuntamiento se le hará entrega de la copia de todos los contratos que se lleven a cabo, a los Delegados Sindicales.

Artículo 9. Ingresos en plantilla y selección de personal.

En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus

empleados.

Los empleados públicos deberán, para ello, cumplir los requisitos legalmente exigibles. En las respectivas convocatorias se reservará el porcentaje legal (50%) de las vacantes convocadas, para este tipo de promoción.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla Laboral, de acuerdo con su Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición Libre, en los que se garantizará, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las bases por las que se regirán dichos sistemas de ingreso en plantilla, deberán ser aprobadas por el Pleno, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos. El procedimiento de ingreso será el de concurso, concurso-oposición y oposición libre.

Artículo 10. Contratación de personal laboral no permanente.

La sustitución de personal laboral fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de contrataciones laborales temporales. Por este sistema se cubrirán las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios de este Ayuntamiento.

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

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 V del Estatuto Básico del Empleado Público, con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

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

Título III. Retribuciones, Jornada, Horario, Licencias y Permisos

Artículo 11. Incremento salarial.

Las retribuciones de los empleados públicos se regirán para el año 2018 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y las disposiciones que al efecto se establezca.

Las retribuciones de los empleados públicos, se actualizarán anualmente de acuerdo con lo previsto en los Presupuestos Generales del Estado del año que se trate.

Artículo 12. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los empleados públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente:

- Estas son básicas y complementarias.
- Las básicas serán: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.
- Las complementarias serán: complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, complemento de puesto de trabajo y gratificaciones extraordinarias.

1. Sueldo: Es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos en los que se organizan los funcionarios públicos. Su cuantía será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Trienios: Consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública. Su cuantía será también la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Pagas Extraordinarias: Serán dos al año, según lo previsto en la ley de Presupuestos Generales del Estado, del año que se traten.

Cuando los empleados públicos hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria, experimentará la correspondiente reducción proporcional.

4. Complemento de Destino: el que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año de vigencia del presente acuerdo-convenio.

5. Complemento Específico: Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo que se desempeñe, en atención a las siguientes circunstancias:

- Especial dificultad técnica.
- Dedicación.
- Responsabilidad.
- Incompatibilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.
- Jornada.
- Toxicidad.
- Nocturnidad

El establecimiento, aplicación o modificación del complemento específico, vendrá determinado por las características dentro de un mismo grado personal, por la confección de un baremo de concurrencias específicas para su asignación y cuantificación. Su modificación exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento y las Secciones Sindicales firmantes, se efectúe una valoración de puestos de trabajo.

Este complemento se incrementará anualmente, durante los años de vigencia de este Acuerdo, con efectos al 1 de enero de cada anualidad, en la cuantía que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las retribuciones de los funcionarios públicos.

6. Complemento de productividad: En razón de objetivos que cada unidad administrativa o de servicios pueda determinar o conseguir en base a programas específicos de trabajo, o bien de manera lineal que se establecerá por la Mesa General de Negociación.

Su aplicación será al máximo restrictiva, siendo en su caso, preceptiva la consulta con los representantes sindicales de la Corporación, para su aplicación a personas o colectivos concretos.

7. Gratificaciones extraordinarias: Retribuirán servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Se abonarán en la cuantía que se acuerde entre la Corporación y los representantes sindicales, sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

En lo que respecta a servicios extraordinarios con carácter habitual, se acuerda su inmediata supresión. A estos efectos, anualmente, y antes de aprobarse la Oferta de Empleo Público, se elaborará un informe por los Representantes Sindicales sobre las horas extraordinarias generadas por todos y cada uno de los Servicios para su posible traslado a empleo estable.

8. Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público que presta a la Corporación, tendrán el carácter de estructurales. La hora extraordinaria será de 11 € para todo el personal adscrito a este Convenio. La cantidad propuesta anteriormente, se verá incrementada si concurren las siguientes circunstancias: a) hora servicio extraordinario nocturno (desde las 22:00 a 06:00 horas): 50%. b) hora de servicio extraordinaria en festivo: 75%. c) hora de servicio extraordinaria en día nocturno y festivo: 100%. Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 3 horas

Mensualmente el Ayuntamiento informará por escrito a las Secciones Sindicales de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado y trabajadores que las han efectuado.

9. Dietas: Es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera de los límites municipales en Comisión de Servicio, y para el 2018 serán las fijadas por la Resolución de 9 de febrero de 2018, conjunta de la Secretaría de Estado de Función Pública y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre comisiones de servicio con derecho a indemnización.

GRUPOS	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA	MEDIA MANUTENCIÓN
A	65,97 €	37,40 €	103,37 €	18,70 €
B, C, D, E	48,92 €	28,21 €	77,13 €	14,10 €

Se tendrá derecho a los gastos de Media Manutención cuando se regrese después de las 14:40 horas y/o las 22 horas. En el supuesto de que el inicio del viaje sea antes de las 14:00 horas, y el regreso sea igualmente posterior a las 22:00 horas, se percibirán los gastos

completos de manutención.

Anualmente las dietas vendrán fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

10. Gastos de Desplazamiento: Cuando el empleado público tenga que utilizar, en comisión de servicio su vehículo propio, le serán abonadas 0,19 € por kilómetro realizado. Si es en transporte público, se le abonará la totalidad del importe.

En el caso de que la normativa vigente establezca unas cuantías superiores para los conceptos anteriormente expresados, serán dichas cuantías las que habrán de abonarse.

En el caso de utilización de vehículo propio, los daños sufridos por el vehículo por necesidades del servicio o sindicales, no cubiertos por la póliza de seguro correspondiente, serán sufragados por el Ayuntamiento, hasta un máximo del 100 %, salvo que hubiere existido conducción negligente o temeraria, previo estudio y aprobación por la Comisión de Personal.

11. Los trabajadores a quienes afecta este Convenio y presten servicios que estén encuadrados dentro de trabajos a los que puedan afectar los conceptos comprendidos en el apartado 5 de este artículo 12, llevan incluido en el complemento específico el suplemento de salario que pudiera corresponderles.

12. A los empleados Públicos que por razones del puesto de trabajo deban actualizar el permiso de conducción, el Ayuntamiento abonará el 100% de los gastos del mismo.

Artículo 13. Vacaciones.

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

A estos días de vacaciones se le añadirán Días adicionales de vacaciones por antigüedad. Se podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos. Se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

1. Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
2. Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
3. Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
4. Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

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

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de esta instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

4. Al menos, la mitad de las vacaciones serán preferentemente disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos. O por opción del trabajador.

5. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto íntegramente de la liquidación por su baja.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene situación de incapacidad temporal, se interrumpe dicho período de vacaciones, hasta que finalice la situación de Incapacidad Temporal, que dará seguimiento a las vacaciones interrumpidas.

Artículo 14. 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.

Todo trabajador del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos, debidamente justificados, en los siguientes supuestos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

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

f) Por lactancia de un hijo 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 pública 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.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público 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 público 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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público

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.

j) 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

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una licencia sin sueldo por un período máximo de tres meses por año.

Artículo 16. Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razones de violencia de género.

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

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

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

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

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

adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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 públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público 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 aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

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

Artículo 17. Excedencia.

Los empleados públicos de esta Corporación podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes, cuya petición deberá ser resuelta por la Corporación, en el plazo máximo de 20 días hábiles.

Artículo 18. Calendario laboral.

En cada centro de trabajo el Ayuntamiento expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio, o, en su caso del propio centro de trabajo que necesariamente debe ser pactado entre los trabajadores o sus representantes y la Corporación.

Artículo 19. Jornada laboral y horario.

La jornada de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vilches, será según se establezca en la legislación vigente. Se establecerá un horario flexible para el personal

de oficina, con presencia obligatoria y con carácter inexcusable de 9.00 a 14.00 horas, pudiéndose prestar el tiempo restante en horario de 7.00 a 21.00 horas. Este derecho será efectivo cuando a tal efecto se establecerá un sistema de control de presencia.

En los servicios donde esto no fuera posible se arbitrarán los horarios y fórmulas compensatorias correspondientes, de acuerdo con los representantes legales de los empleados públicos.

En aquellos servicios en que se desarrolla jornada continuada, los empleados públicos dispondrán de un período de descanso de 30 minutos máximo diarios, que se computarán como trabajo efectivo. La determinación, control y fijación de la jornada y turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento, oídos los Delegados de Personal.

Con carácter general, cada empleado público tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siempre que se pueda, sábado y Domingo. No obstante, los Reglamentos de Régimen Interior de cada Departamento, podrán disponer la forma de descanso de estos días, respetando siempre el cómputo anual establecido anteriormente.

La jornada laboral y calendario laboral, se regulará, previo acuerdo con los representantes sindicales, durante la primera quincena del mes de diciembre del ejercicio anterior, como muy tarde.

Título IV. Prevención de Riesgos Laborales y Mejoras Sociales

Artículo 20. Normativa.

Se cumplirá lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, en los reglamentos que afecten a las actividades que se desarrollen en el Ayuntamiento de Vilches.

En relación a los trabajos de construcción desarrollados por el Ayuntamiento de Vilches, se observará el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre.

En cumplimiento del art. 10 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se adoptarán una o varias modalidades de Organización para las actividades preventivas.

Artículo 21. Formación profesional.

1. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

2. Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

a) Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.

b) Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

Artículo 22. Prestación económica de incapacidad temporal.

1. La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales se registrará por lo dispuesto en este artículo.

2. Cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá complementar las prestaciones que perciba el personal empleado público incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo 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 deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere 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 y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrán reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, hospitalización o intervención quirúrgica (excepcionalmente) debidamente justificada según el apartado 5 del artículo 9 del Real Decreto-ley de 20/2012 de 13 de julio, la prestación

reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Quienes estén adscritos a los regímenes especiales de seguridad social del mutualismo administrativo en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día nonagésimo primero, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.

4. La aplicación de los porcentajes de las cuantías de 50%, 75% y 100 % respectivamente, respecto a la situación de incapacidad temporal fueron aprobadas en mesa general de negociación el 10 de octubre de 2012 y ratificadas en pleno el mismo.

5. Días de ausencia sin deducción de retribuciones: El descuento en nómina regulado no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Según la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, disposición adicional trigésima octava artículo 3.

Artículo 23. Prestación Sanitaria.

La asistencia sanitaria se acomodará a lo dispuesto en la legislación vigente y sucesivas disposiciones legislativas, entendiéndose en ellas la obligatoriedad de garantizar la asistencia sanitaria en todo el territorio nacional.

Artículo 24. Prestaciones sanitarias extraordinarias.

La Corporación consignará en el presupuesto un fondo económico, a fin de que, previo estudio por la Comisión Informativa de Personal, se pueda hacer frente a ayudas económicas por asistencia sanitaria especial. Para tener derecho a estas prestaciones, será requisito indispensable permanecer prestando servicios de forma ininterrumpida durante doce meses.

En concepto de gafas graduadas, lentillas etc. y sólo para sus empleados, se abonará una ayuda especial, en un solo cobro y consistente en 180,00 €, como máximo. Que será reintegrado una vez se presente la correspondiente factura. No pudiendo cobrarlo de nuevo en tres años.

En concepto de prótesis, ortesis y empastes, 180 € durante la vigencia de este convenio. Que serán reintegrables una vez se presenten las correspondientes facturas.

Artículo 25. Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 200,00 € por cada hijo de los empleados afectados en el presente Convenio.

Artículo 26. Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 400,00 € para los empleados afectados en el presente Convenio.

Artículo 27. Ayuda familiar por defunción.

El Ayuntamiento se compromete a mantener y a mejorar en la manera, y en cuanto sea posible el seguro colectivo de vida que en la actualidad cubre con 18.030,36 € en caso de invalidez profesional total y permanente, y de 6.010,12 € por muerte en accidente, para los trabajadores de este Ayuntamiento.

Artículo 28. Becas.

A los empleados fijos que cursen estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, se les concederá previa petición y justificación del interesado, becas consistentes en el 75% de los gastos de matrícula y el 100% del valor que le ocasione la adquisición de libros de estudio, con un máximo de 220,00 €.

Se establece una ayuda por estudios, a percibir por el empleado público en servicio activo, durante el año, siempre que los hijos tengan menos de 25 años, en las siguientes cuantías:

- Guardería: 100,00 € por hijo.
- Enseñanza preescolar y primaria: 120,00 € por hijo.
- E. secundaria: Bachiller y módulos superiores: 240,00 € por hijo.
- Enseñanzas superiores: 360,00 € por hijo.

Las ayudas se harán efectivas prioritariamente al inicio del curso escolar, para compensar en lo posible el gasto ocasionado en las familias, tras la justificación documental de estar matriculado en los cursos correspondientes.

Artículo 29. Anticipos reintegrables.

Los empleados públicos afectados por el presente acuerdo tendrán derecho a la percepción de anticipos según las siguientes modalidades:

- a) Hasta 1.800,00 € reintegrables en 24 mensualidades, los grupos A y B, y en 36 mensualidades los demás grupos.
- b) Hasta 1.200,00 € reintegrables en 12 mensualidades, los grupos A y B, y en 24 mensualidades los demás grupos.

c) Hasta 600,00 € reintegrables en 6 mensualidades, los grupos A y B, y en 12 mensualidades los demás grupos.

Se dotará un fondo de 6.000,00 €, en los Presupuestos Municipales del presente ejercicio, con destino a la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores de este Ayuntamiento.

Artículo 30. Asistencia laboral y jurídica.

Cuando un empleado público, que en función de su servicio, haya de hacer uso de su carné de conducir, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo en caso de accidente u otras causas, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones económicas básicas y complementarias en otro puesto de trabajo, hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

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

Artículo 31. Seguro de Responsabilidad Civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados, concejales y Alcalde de este Ayuntamiento, en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe del 100% del posible valor económico de los daños.

Artículo 32. Premio por jubilación.

Todos los empleados públicos que causen baja por jubilación y que lleven al menos diez años de servicio en esta Corporación, tendrán derecho a un premio-reconocimiento a su carrera profesional y por los servicios prestados. Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 33. Revisión médica.

Sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social o compañía privada aseguradora, los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica, como mínimo una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos sanitarios.

La revisión médica para el personal que trabaja con pantallas informáticas se podrá solicitar cada seis meses.

Artículo 34. Puestos de trabajo especiales.

En aquellas circunstancias en que un empleado público, por edad u otras razones, tenga mermada su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, será designado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserve la aptitud necesaria para el nuevo puesto de trabajo. Todo ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estuviera adscrito, previo informe de los representantes sindicales e informe médico si fuere necesario.

Artículo 35. Vestuario de Trabajo.

A los empleados/as públicos/as que, por motivo de su trabajo, necesiten vestuario especial, se les proveerá anualmente de la ropa y calzado necesario (invierno y verano), adecuados a la función que realicen. La ropa de invierno en los meses de septiembre a octubre, y la ropa de verano de febrero a marzo.

Artículo 36. Tarjeta de identificación.

Por la Corporación se proveerá a los empleados públicos de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición.

Artículo 37. Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial.

El ayuntamiento tendrá en consideración la situación de los trabajadores que soliciten su jubilación anticipada con un mes de antelación. Por ello, la empresa realizará las actuaciones oportunas para hacer menos lesiva esa situación de jubilación, y en el seno de la Mesa General de Negociación se arbitrarán instrucciones en este sentido, que la posibiliten.

Igualmente se atenderá la posibilidad de jubilación parcial después del cumplimiento de los 60 años con los requisitos que determine la legislación vigente al efecto ya sea con contrato de relevo o sin el.

Título V. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Régimen disciplinario.

La Corporación remitirá para informe a las secciones sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier empleado, 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 interesado, antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo las secciones sindicales.

Título VI. Derechos Sindicales

Artículo 39. Juntas o delegados de personal.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los empleados públicos tendrán los derechos y funciones conferidas de Órganos de representación, según lo establecido en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Secciones sindicales.

En todo el ámbito del Ayuntamiento de Vilches se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Central Sindical legalmente constituida.

Artículo 41. Competencias sindicales.

A través del presente acuerdo se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados públicos de la Corporación y en particular, la negociación de sus condiciones, salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la negociación de cuantas materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y de los empleados públicos. Especialmente, serán objeto de negociación, los siguientes aspectos:

- La formación de la Oferta de Empleo Público.
- Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

3. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales, participarán con voz y sin voto, en todas las reuniones de la Comisión Informativa de Personal, si existiese, su presencia será recabada, en la cuantía de un miembro por Sección Sindical y otro por Órgano de Representación. A estos efectos se enviará orden del día de dichas comisiones, así como copia del acta de la sesión anterior. El presidente de dicha Comisión Informativa citará a los representantes sindicales para que estén presentes en aquella.

4. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales, deberán ser informados sobre:

a) Materia de sanciones a empleados públicos, para emitir informe con carácter previo.

b) La asignación que se efectúe a empleados públicos de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

c) Lo determinado por la Ley 2/1991, de 7 de enero, publicada en el BOE del día 8 de enero, donde se procede a regular el derecho de información de los trabajadores en materia de contratación. Por lo que a partir de su entrada en vigor, los Ayuntamientos deberán de cumplir las normas de la citada Ley en los siguientes términos:

Primero: De todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, el Ayuntamiento deberá entregar una Copia Básica a la representación legal de los trabajadores. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción de los siguientes: nº del DNI, domicilio y estado civil.

Segundo: La copia básica del contrato de trabajo será entregada a la representación legal en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Estos la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia, se enviará a la Oficina de Empleo.

Tercero: El Ayuntamiento, igualmente, deberá de notificar a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias

correspondientes a los mismos, en un plazo de diez días siguientes a que tuviera lugar.

Cuarto: El Ayuntamiento, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá de acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Asimismo, el trabajador podrá solicitar la presencia del representante legal o la renuncia a éste en el momento de proceder a la firma del finiquito.

Quinto: El Ayuntamiento deberá de remitir, al menos, trimestralmente, a la representación de los trabajadores, información acerca de las previsiones del Ayuntamiento sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos, de las modalidades y tipos.

Sexto: El incumplimiento de estas normas será constitutivo de infracción grave en aplicación de la Ley 8/1988.

d) De los modelos de contratos temporales y nombramientos.

5. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo de quince días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afectan a un representante sindical.

6. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que le ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

7. La Corporación reconoce el derecho de huelga de los funcionarios públicos, conforme a la Constitución vigente. Los servicios mínimos se negociarán mutuamente con las Secciones Sindicales.

8. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales, deberán ser consultados preceptivamente en los supuestos de cambios de horario y turnos, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

Artículo 42. Garantías sindicales

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

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

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

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

4. Disponer cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical de treinta horas mensuales para la realización de sus funciones con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos Órganos de Representación, en uno o varios de los componentes de las secciones sindicales sin que pueda rebasar el 40% del total de horas para posibles liberaciones. Dando conocimiento de ello, con antelación suficiente, a la Dirección de Personal, con expresión de quién acumula y de quien procede, siempre por decisión del sindicato al que pertenezca.

b) Quedan fuera de cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación colectiva.

c) Para la utilización de este derecho, preavisarán de su uso, con antelación suficiente (48 horas), a su jefe inmediato superior.

d) Los miembros de la Comisión Negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

5. La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios (fotocopiadoras, impresoras, teléfonos y lugares específicos de trabajo), para el debido cumplimiento de sus funciones.

6. Se dispondrá de 32 horas máximo anuales para la realización de Asambleas durante la jornada de trabajo de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los Órganos de Representación y Secciones Sindicales.

7. Además de lo expuesto anteriormente las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

- Repartir propaganda.
- Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.
- Elegir un Delegado Sindical que asuma ante la Corporación la representación de los Sindicatos, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los Órganos de Representación.
- Negociación colectiva.

Artículo 43. Obligaciones sindicales

Los representantes de los empleados públicos se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vilches.

c) Guardar sigilo profesional individual y colectivamente en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

e) Defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.

En lo no previsto en este Acuerdo-Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Disposición Adicional Primera. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

RESUMEN DE LAS AYUDAS DE ESTE CONVENIO

ESCOLARIDAD	
Guardería	100,00 € por hijo
Enseñanza preescolar y primaria	120,00 € por hijo
E. Secundaria, Bachiller y módulos superiores	240,00 € por hijo
Enseñanzas superiores	360,00 € por hijo

ENFERMEDAD	
Gafas graduadas, lentillas etc.	180,00 €
Prótesis, ortesis y empastes	180,00 €

SOCIALES	
Nupcialidad	400,00 €
Maternidad	200,00 €
Estudios Oficiales	
Matrícula	75,00 %
Libros	100,00% Máximo 220,00 €
Permiso Conducir	100 % (Profesional)

Jaén, a 07 de Agosto de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZON.