

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN

2018/3908 *Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cambil.*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23101622012018

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del "AYUNTAMIENTO DE CAMBIL", recibido en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en fecha 27 de julio de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 16 de mayo de 2018, cumplimentado que fue el trámite de subsanación los días 31 de agosto y 05 de septiembre, habiendo sido requeridos a tal efecto respectivamente los días 08/08/2018 y 05/09/2018, 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, 05 de septiembre de 2018.-La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo, doña María de la Paz del Moral Milla.

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN CONVENIO COLECTIVO DE AYUNTAMIENTO DE CAMBIL

ASISTENTES:

Por el Ayuntamiento:

D. MIGUEL ANGEL GARCÍA MARTOS, ALCALDE PRESIDENTE
D. RAFAEL FERNÁNDEZ GUZMÁN, SECRETARIO INTERVETNOR

Por la Representación Legal de los Trabajadores, la Delegada de Personal:

Doña FRANCISCA VILCHEZ JIMENEZ

Siendo las nueve horas del día 16 de mayo de 2018, y con carácter previo se da lectura al Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y de la primera reunión de la misma que tuvo lugar el día 14 de los corrientes por el Sr. Secretario. No habiendo nada que objetar por parte de los asistentes, se aprueba por unanimidad la misma.

Por parte del Ayuntamiento se propone la siguiente redacción de los artículos 16 a

16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997 R.D. 39/97 de 17 de enero.

17. FORMACIÓN.

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

18. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal y Estatuto de los Trabajadores.

19. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

20. COMISIÓN PARITARIA.

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 legal del Ayuntamiento de Cambil, 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.

21. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Serán competencias de la comisión mixta paritaria las siguientes:

1. Interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Renegociación de las cláusulas que pudieran declararse jurisdiccionalmente nulas.
4. Negociación para llevar a cabo la adaptación del presente convenio a cambios legislativos que afecten a materias en él reguladas.

22. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria previa, formulada con cinco días hábiles de antelación a la fecha prevista para la reunión, con expresión del orden del día previsto.
2. El domicilio de la comisión mixta paritaria se establece el Ayuntamiento de Cambil.
3. Las decisiones de la comisión mixta deberán tomarse por acuerdo entre las partes.
4. Del contenido de lo acordado se levantará acta constando de dos copias, quedando una copia en poder de cada una de las partes.
5. La comisión paritaria dispondrá de veinte días hábiles, a partir de la fecha de la primera reunión para resolver la cuestión planteada en la convocatoria. Transcurrido dicho plazo, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
6. Las partes acuerdan establecer como órganos de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), incluidas las que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio)."

23. ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Los acuerdos de esta 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.

ANEXOS:

Se aceptan la propuesta de redacción de todos los artículos, y siendo las trece horas del día 16 de mayo de 2018, se da por finalizada de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE CAMBIL -ARBUNIEL, y con carácter previo el Sr. Secretario entrega una copia idéntica del texto articulado y su anexo aprobados en las sucesivas sesiones de esta mesa y se da lectura a todas las actas de las reuniones de la mesa y de la redacción completa del convenio por el Sr. Secretario.

Encontrado todos los asistentes por unanimidad ajustado el texto a lo acordado en las distintas sesiones de la Mesa Negociadora, en prueba de conformidad firman todos los comparecientes el Texto del CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMBIL 2018-2022.

Se delega en titular del certificado digital para que lleven a cabo todas las actuaciones pertinentes a de comunicación a la Autoridad Laboral, CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMBIL 2018-2021, así como su depósito.

Sin nada más que tratar, se redacta la presente Acta por el Sr. Secretario, que una vez leída por los comparecientes, se aprueba y se levanta la sesión.

ARTICULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo se pacta entre la representación legal de los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE CAMBIL ARBUNIEL, constituida por su Delegada de Personal, doña María Francisca Vilchez Jimenez y la Representación del Ayuntamiento en la persona de su Alcalde, D. Miguel Ángel García Martos.

1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Cambil-Arbuniel y sus trabajadores. Ha sido pactado la Corporación Municipal representada por el Sr. Alcalde y la Representación Unitaria de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones y derechos para ambas partes. Establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de su personal, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo será exclusivamente de aplicación en los distintos centros de trabajo que el Ayuntamiento tiene en la actualidad.

3. ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Cambil-Arbuniel.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio las relaciones de servicios comprendida en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Las dispuestas en el Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones por las que se regulan sus relaciones así como por sus respectivos contratos y/o nombramientos.
- Los trabajadores que presten servicios en empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, aun cuando estos trabajadores desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.

- El personal del campo que preste servicios temporales para el Ayuntamiento cuando realice actividades agrícolas, a los que será de aplicación el Convenio Colectivo correspondiente.

- El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de Empleo Rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar este Ayuntamiento.

4. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece desde el primer día del mes siguiente a su depósito, y vencimiento el 31 de Diciembre de 2021, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día uno de abril de 2018.

Salvo denuncia expresa, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, se entenderá tácitamente prorrogado.

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá proceder a su denuncia, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su finalización. Denuncia que se deberá articular por escrito dirigido a las partes firmantes del presente convenio.

5. FINIQUITOS.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito.

Este finiquito se firmará en presencia de un representante de los trabajadores u otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actuaran como testigos a no ser que el interesado renuncie a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

6. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 37.5 horas semanales de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del Convenio.

La jornada laboral será distribuidas de lunes a viernes, salvo para personal que preste servicios en dependencias municipales que tengan otros horarios de apertura. En todo caso se estará a las modificaciones de jornada que para los empleados públicos se dicten por los órganos competentes en cada momento.

La distribución de la jornada anual se llevará a efecto mediante el correspondiente calendario laboral que figurará como anexo de este convenio laboral.

7. VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio, sea cual fuese su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones retribuidas.

El período de vacaciones se fija en 22 días hábiles al año.

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.

El devengo del período de vacaciones será el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, ajustándose el período a la fecha de ingreso y a la fecha de cese.

El trabajador que cese en el transcurso del año sin haber disfrutado el período de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho al importe de la parte proporcional.

8. EXCEDENCIAS.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, con las garantías que establezca la ley vigente en cada momento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerzan dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en el mismo puesto o categoría profesional.

9. PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la 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 localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en 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 recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

i) 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.

j) Por asuntos particulares, seis días al año.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

k) Por matrimonio, quince días.

l) Por el tiempo indispensable y posterior justificación para realización de exámenes médicos.

10. SALARIOS Y REVISIONES.

La estructura salarial se compone de salario base, complemento específico, complemento de destino y plus de antigüedad.

El salario 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.

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. 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.

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo 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.

El salario base, complementos de destino y específico para el período 01.04.2018 al 31/12/2018 para cada categoría será el que se especifica en el Anexo de retribuciones adjunta al presente Convenio Colectivo.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las retribuciones experimentarán las mismas variaciones que se dispongan para los funcionarios públicos en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado.

11. PROMOCION ECONOMICA O ANTIGÜEDAD.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de Antigüedad en el Ayuntamiento.

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

12. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Habrá dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más el plus de antigüedad, complemento de destino y complemento específico establecidos en este convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas _____. Su devengo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la

proporcionalidad de las mismas.

13. DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.

Serán por cuenta de la Empresa todos los gastos de viajes que se realicen por motivos laborales fuera del centro de trabajo. Cuando el trabajador utilice transporte público, el importe total del gasto realizado y justificado mediante factura o documento equivalente y en el caso de transporte privado la cantidad que resulte de computar el precio por kilómetro recorrido establecido por la ley de IRPF en vigor en cada momento. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos normales de manutención estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería.

Siempre se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

El viaje deberá haber sido solicitado previamente y autorizado por el Alcalde o concejal en el que delegue, indicando el detalle del viaje, recursos necesarios, fecha, motivo y objetivos del mismo.

La emisión de billetes y reserva de hoteles debe ser autorizada previamente por el Alcalde o concejal en el que delegue.

Todos los gastos serán debidamente justificados mediante facturas o documentos equivalentes fiscalmente admitidos, en los que se describan con detalle todos los conceptos del gasto.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento.

14. PAGO DE RETRIBUCIONES.

El Ayuntamiento, coincidiendo con el último día laborable del mes, abonará los correspondientes salarios mediante transferencia bancaria o talón bancario.

Asimismo, entregará a todo el personal justificantes del pago mensual, en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador, se hará dentro de la jornada de trabajo.

15. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, se reconocerán al personal los siguientes complementos retributivos:

- Hasta el tercer día, el 50 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la

incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997 R.D. 39/97 de 17 de enero.

17. FORMACIÓN.

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

18. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal y Estatuto de los Trabajadores.

19. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

20. COMISIÓN PARITARIA.

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 legal del Ayuntamiento de Cambil, 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.

21. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Serán competencias de la comisión mixta paritaria las siguientes:

1. Interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Renegociación de las cláusulas que pudieran declararse jurisdiccionalmente nulas.

4. Negociación para llevar a cabo la adaptación del presente convenio a cambios legislativos que afecten a materias en él reguladas.

22. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria previa, formulada con cinco días hábiles de antelación a la fecha prevista para la reunión, con expresión del orden del día previsto.

2. El domicilio de la comisión mixta paritaria se establece el Ayuntamiento de Cambil.

3. Las decisiones de la comisión mixta deberán tomarse por acuerdo entre las partes.

4. Del contenido de lo acordado se levantará acta constando de dos copias, quedando una copia en poder de cada una de las partes.

5. La comisión paritaria dispondrá de veinte días hábiles, a partir de la fecha de la primera reunión para resolver la cuestión planteada en la convocatoria. Transcurrido dicho plazo, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes acuerdan establecer como órganos de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), incluidas las que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio).

23. ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Los acuerdos de esta 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.

24. IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

El presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado por las partes basándose en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de ideología, religión o creencias, etnia, sexo u orientación sexual y especialmente las derivadas de la maternidad, obligaciones familiares.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jaén, a 05 de Septiembre de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.