

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2020/3572 *Modificación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.
Expediente: 23/01/0075/2020.
Código Convenio: 23001270012001.

Vista el Acta de fecha 24 de abril de 2020, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán, sobre modificación del texto del Convenio, recibida en esta Delegación Territorial en fecha 15 de septiembre de 2020, 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 y Acuerdos 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 del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que 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, y Disposición Final Segunda del Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

Esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 18 de septiembre de 2020
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA FINAL DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL
LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN, JAÉN

MIEMBROS DE LA MESA Representación Ayuntamiento. D. Alberto Rubio Mostacero, Alcalde. D. Erik Domínguez Guerola, Primer Teniente de Alcalde y Concejal Delegado de Personal. Representación trabajadores/as. D. Benito Díaz Madrid (Delegado de Personal laboral de UGT). D. Antonio Gil Ramos, Secretario de Adm. Local FeSP-UGT Jaén. D. Khalid Ait Abdesalam, Asesor FeSP-UGT Jaén. Dª. Virginia Alameda Jiménez. Asesora FeSP-UGT Jaén. D. José A. Hueso Oliver, Secretario de la Corporación.	En Guarromán, a 24 de abril de 2020. Reunidos, en el Despacho de la Alcaldía, a las 12:15 horas, se constituye la mesa general de negociación.
--	--

I. Aprobación, si procede, Acta inicial Mesa Negociación relaciones laborales de 22 de abril de 2020.

El Sr. Alcalde sometió a aprobación el Acta de la sesión inicial de la Mesa de Negociación del Personal Laboral, celebrada el día 22 de abril de 2020, relativa a la negociación de la modificación del Convenio Colectivo aplicable al Personal laboral del Ayuntamiento de Guarromán, Jaén.

Los presentes, por unanimidad, aprobaron el Acta inicial de la Mesa de Negociación de 24 de abril de 2020.

II. Autorización registro modificación Convenio Colectivo.

Una vez aprobada la modificación del Convenio Colectivo, la Mesa de Negociación autorizó a D. José Ángel Hueso Oliver, Secretario del Ayuntamiento de Guarromán, para la realizar las gestiones de registro de la presente modificación ante la Administración competente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se procedió a la lectura del acta en voz alta por mí el Secretario, se da por terminado el acto a las 13:00 horas, y se somete a la firma de los asistentes.

Representación Ayuntamiento.

El Alcalde.

Fdo. Alberto Rubio Mostacero.

Representación trabajadores/as.

Delegado de Personal laboral de UGT

Fdo. D. Benito Díaz Madrid

Asesor FeSP-UGT>/Jaén

Fdo. D. Khalid Ait Abdesalam.

Secretario de la Corporación.

Primer Teniente de Alcalde y Concejal Delegado de Personal.

Fdo. D. Erik Domínguez Guerola

Secretario de Adm. Local FeSP-UGT>/Jaén

Fdo. D. Antonio Gil Ramos

Asesora FeSP-UGT/Jaén.

Fdo. Dª. Virginia Alameda Jiménez.

Fdo. D. José A. Hueso Oliver

MODIFICACIONES ARROBADAS CONVENIO COLECTIVO EXCMO. AYTO. GUARROMÁN
(BOP de Jaén, núm. 219, 16 de noviembre de 2016)

Capítulo I. Ámbito y Vinculación de lo Pactado
(Propuesta de añadir los siguientes Artículos)

Artículo 8 Bis. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- c) Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Para ello, el Ayuntamiento de Guarromán, se promete a elaborar un Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Guarromán, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 13 Bis. Jubilaciones.

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

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

Como medida de fomento de empleo, se establece un reconocimiento a la jubilación voluntaria anticipada, siempre que hayan cumplido los 10 años continuados de antigüedad de prestación de servicio en el Ayuntamiento de Guarromán. Este reconocimiento se regulará en la Mesa General de Negociación y no tendrá carácter pecuniario.

Capítulo IV. Retribuciones

El personal laboral fijo e indefinido, se integrará en el grupo correspondiente de clasificación profesional de los funcionarios establecidos en el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 14. Conceptos retributivos.

Propuesta Modificación de las gratificaciones por hora extra y los descansos, solo modificaría las cuantías porque el resto se quedaría como está:

C	EUROS/HORA
A1	24,20 €
A2	21,50 €
C1	19,50 €
C2	16,50 €
E	14,00 €

La prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal habitual de trabajo, con carácter voluntario, se compensará con tiempo de descanso, acumulable a razón de dos horas por cada hora de servicio extraordinario en jornada normal, a dos horas y media por cada hora de servicio extraordinario si se realiza en jornada extraordinaria festiva o domingos, y a razón de 3 horas por cada hora de servicio extraordinario si se realiza en jornada extraordinaria festiva y nocturna.

16. Bis. Homologación y Equiparación.

En el presente Convenio se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de condiciones económicas y/ o sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para Excmo. Ayuntamiento de Guarromán, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son empleados públicos.

Capítulo VII. Permisos y Licencias

Artículo 19.- (Propuesta modificación apartados 15 y 18 conforme a las modificaciones introducidas por el R.D. Ley 6/2019, de 01 de marzo, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)

15.- Permiso por Parto

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se disfrutará 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 del 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período 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 el caso de disfrute simultáneo de períodos 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.

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

En lo que respecta a la opción por parte de la madre deben tenerse en cuenta los siguientes extremos:

La opción podrá realizarse aun cuando la madre estuviera acogida al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

De conformidad con el art. 9.1 del R.D. 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad a favor del padre, podrá ser revocada por aquélla si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas, así como en los supuestos de violencia contra la mujer.

De conformidad con lo establecido en el art. 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan” siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

En cualquier caso, se podrán disfrutar ininterrumpidamente los períodos de permiso correspondientes a maternidad, las cuatro semanas adicionales por parto, adopción y acogimiento, la lactancia (en el supuesto de que se opte por su acumulación) y las vacaciones anuales reglamentarias.

En el supuesto de parto múltiple, en caso de optar por la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas, dicho permiso retribuido se verá incrementado en la proporción correspondiente.

El permiso por maternidad no tiene la consideración de incapacidad temporal.

18.- Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un de un hijo.

Tendrá una de 12 semanas en 2020 y a 16 semanas a partir de 2021, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o 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 por parto y adopción.

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

Si el parto se produce fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el día siguiente; si se produce durante el horario laboral, se computa dicho día.

No obstante, cuando el período de vacaciones coincida con el permiso de paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta.

Podrá disfrutarse ininterrumpidamente este permiso y las vacaciones anuales reglamentarias.

Capítulo III. Jubilaciones y Medidas de Empleo
(Propuesta Añadir los Sigüientes Artículos)

Artículo 13 Ter.- Política de Empleo.

La política de empleo en el Ayuntamiento de Guarromán durante la vigencia del presente Convenio estará presidida por la siguiente medida:

- 1.- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.
- 2.- La extinción o amortización de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as en de la Mesa General de Negociación.

Artículo 13 Quater.- Fomento de Empleo.

Ante una posible situación grave situación de desempleo, el Ayuntamiento de Guarromán adoptará las siguientes medidas:

- 1.- Eliminación de las horas extraordinarias: sólo se efectuarán en casos muy especiales y en servicios que sean de máxima urgencia que no puedan esperar a ser realizados en horas normales de servicio con un máximo de 80 horas anuales.
- 2.- El/la empleado/a público/a que no tenga jornada completa en su puesto de trabajo conforme a la RPT. Y siempre que el ayuntamiento tenga necesidad de establecer una ampliación de jornada en dicho puesto, previa negociación en la MGN y la modificación de

dicho puesto en la RPT, podrá adaptarse hasta la jornada completa.

Artículo 19, apartado 29. Incapacidad Temporal

Propuesta Modificación punto 3 del artículo 29.

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

a) Cuando la situación de incapacidad laboral derive de contingencias comunes, establecer un complemento retributivo desde el primer día de IT que, sumado a la prestación, alcance hasta un 100 % de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la IT.

b) Cuando -la situación de incapacidad laboral derive de contingencias profesionales o accidente laboral, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento de Guarromán, establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica y enfermedad grave.

Punto 30, artículo 19.- Uso de instalaciones deportivas Municipales.

Las/os empleadas/os públicas/os podrá disponer gratuitamente de las instalaciones deportivas municipales con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.

Capítulo XIII. Prevención Riesgos Laborales

Artículo 36. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El Equipo de gobierno del Excmo. Ayto. de Guarromán estará obligado a reforzar las condiciones de seguridad y salud laboral, formando e informando tanto a los delegados sindicales como al resto de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Guarromán.

En caso de no existir delegado sindical, se formará al personal de superior categoría.

3. Para ello el Ayuntamiento de Guarromán implantará las siguientes medidas de carácter

preventivo y organizativo:

1.- Dotar de las herramientas y equipamientos necesarios, con periodicidad mínima semestral, tanto a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales como al resto de los Empleados/ as Públicos del Ayuntamiento.

2.- Formar en materia preventiva, adaptándose a la aparición de nuevos riesgos, tanto a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales como al resto de los Empleados/as Públicos del Ayuntamiento de Guarromán.

3.- Implementar las medidas necesarias, en los centros de trabajo, para minimizar el contagio de enfermedades infecciosas de transmisión indirecta. En este sentido, la disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios (mobiliario, estanterías, pasillos, etc.) en el centro de trabajo se estudiará, en la medida de lo posible, su modificación con el objetivo de garantizar la seguridad y salud laboral de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Guarromán.

4.- Establecer planes de continuidad de la actividad ante un escenario de incremento del riesgo de transmisión enfermedades infecciosas de transmisión indirecta en el lugar de trabajo, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Contemplando las posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo si fuera necesario.

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para los/las funcionarios/as públicos/as de este Ayuntamiento será lo que se establezca, con carácter general, por la Administración General del Estado en su cómputo anual.

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

El día 22 de mayo, Sta. Rita, patrona de las/os funcionarias/os Públicas/os, se celebrarán actos que conmemoren esta festividad.

Artículo 17 Bis.- Jornada de trabajo en período estival y festivo.

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

Feria y fiestas del olivar: Reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 4 días.

Navidad: Reducción de 1 hora, entre el periodo que transcurre entre Noche Buena a Día de Reyes.

Verano: Reducción de 1 hora de trabajo todos los días efectivamente trabajados del 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los

horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, y en caso de que no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

La reducción recogida en los apartados anteriores (Semana Santa, Feria y Fiestas del Olivar, Navidad y verano), no alterará el cómputo anual horario recogido en el artículo 21.

Jaén, a 21 de septiembre de 2020.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.