

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

2021/5371 *Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Andújar 2022-2024.*

Anuncio

El Sr Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (Jaén).

Hace saber:

Que en sesión ordinaria celebrada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno del día 28 de octubre de 2021, se aprobó el punto quinto, relativo a la aprobación del Acuerdo sobre las condiciones laborales del personal funcionario para los años 2022-2024 siendo el tenor literal del texto aprobado el siguiente:

Índice

Título I.- Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Finalidad.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Artículo 3º.- Vigencia, duración y denuncia.

Artículo 4º.- Condiciones más ventajosas.

Artículo 5º.- Vinculación de lo pactado.

Artículo 6º.- Comisión de vigilancia e interpretación.

Artículo 7º.- Mesa General de Negociación y mesas de personal funcional

Título II.- Organización del Trabajo

Artículo 8º.- Organización del trabajo.

Artículo 9º.- Relación de puestos de trabajo.

Artículo 10º.- Promoción interna y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 11º.- Ingreso en plantilla y selección de personal.

Artículo 12º.- Personal con discapacidad.

Artículo 13º.- Trabajos de superior categoría.

Título III.- Salud Laboral

Artículo 14º.- Prevención de riesgos laborales.

Artículo 15º.- Incapacidad temporal.

Artículo 16º.- Prendas de trabajo y equipamiento.

Artículo 17º.- Protección a la trabajadora embarazada

Artículo 18º.- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Artículo 19º.- Acoso laboral

Artículo 19.bisº.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas

Artículo 20º.- Revisión médica.

Artículo 21º.- Cambio de puesto de trabajo y segunda actividad

Título IV.- Mejoras Sociales

Artículo 22º.- Prestaciones sociales extraordinarias y fondo asistencial.

Artículo 23º.- Prestaciones sociales extraordinarias por discapacidad.

Artículo 24º.- Ayuda por natalidad y adopción.

Artículo 25º.- Ayuda por matrimonio.

Artículo 26º.- Ayuda por estudios.
Artículo 27º.- Ayuda por defunción.
Artículo 28º.- Reducción de jornada por aproximación a la edad de jubilación.
Artículo 29º.- Regulación de las ayudas e incentivos.
Artículo 30º.- Premio por la permanencia en la Empresa.
Artículo 31º.- Formación profesional.
Artículo 32º.- Anticipos Reintegrables y créditos bancarios.
Artículo 33º.- Seguros de vida e incapacidad
Artículo 34º.- Asistencia jurídica.

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

Artículo 35º.- Conceptos retributivos.
Artículo 36º.- Retribuciones del personal municipal
Artículo 37º.- Dotación económica para la mejora de la prestación de los servicios públicos y modernización.
Artículo 38º.- Jornada Laboral.
Artículo 39º.- Vacaciones.
Artículo 40º.- Permisos.
Artículo 41º.- Permisos en materia de conciliación de la vida personal y familiar, violencia de género y víctimas de acción terrorista.
Artículo 42º.- Permisos y descansos en Navidad, Feria, Romería.
Artículo 43º.- Complementos o gratificaciones.
Artículo 44º.- Horas Extraordinarias.
Artículo 45º.- Liquidación y pagos.
Artículo 46º.- Dietas y gastos de locomoción.
Artículo 47º.- Control horario.
Artículo 48º.- Descanso semanal.
Artículo 49º.- Permutas en el puesto de trabajo.
Artículo 50º.- Excedencias.
Artículo 51º.- Teletrabajo

Título VI.- Derechos Sindicales

Artículo 52º.- Licencia sindical.
Artículo 53º.- Asambleas.
Artículo 54º.- Derecho de información.
Artículo 55º.- Tablones de anuncios y locales de reunión.
Artículo 56º.- Utilización de nuevas tecnologías.
Artículo 57º.- Secciones Sindicales.
Artículo 58º.- Bolsa de horas sindicales.
Artículo 59º.- Funciones de las Secciones sindicales.
Artículo 60º.- Trabajo Temporal y Privatizaciones.
Artículo 61º.- Tarjeta de identificación.
Artículo 62º.- Permutas con otras Administraciones.

Título VII.- Régimen Disciplinario Para El Personal funcionario

Artículo 63º.- Régimen disciplinario personal funcionario

Disposiciones Adicionales

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

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Finalidad.

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

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

con lo establecido en la legislación vigente.

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

Artículo 2.- **Ámbito personal.**

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

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

2.2.- Personal al servicio del Ayuntamiento de Andújar: personal con relación funcional de carrera e interinidad, y que preste sus servicios en cualesquiera de las unidades productivas consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo.

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

- a) Los/as trabajadores/as eventuales nombrados para desempeñar puestos de confianza y asesoramiento especial.
- b) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- c) El personal titular de órganos directivos y superiores y el personal directivo profesional al que se refiere el Art 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público aprobado por el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- d) El personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo.

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

Artículo 3.- **Vigencia, duración y denuncia.**

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

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

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

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

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

Artículo 4.- Condiciones más ventajosas.

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

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

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

Artículo 5.- Vinculación de lo pactado.

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

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

Artículo 6.- Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

Los acuerdos de la Comisión, válidamente adoptados, en función de la ponderación de voto según la representatividad de cada una de las partes, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Acuerdo (al cual se anexarán),

entrando en vigor el mismo día de su adopción, debiendo publicarse los más importantes, siempre que afecten o modifiquen el texto del Acuerdo/Convenio, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia (BOP).

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

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

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Acuerdo, se recurrirá, "obligatoriamente y en un plazo no superior a siete días hábiles", a la mediación y arbitraje de una persona que será nombrada, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión.

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

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

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

a) La Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Andújar es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo comunes del personal funcional y laboral, que según lo previsto en el artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, comprenderá las siguientes materias:

- La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de la plantilla municipal.
- Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- Los planes de Previsión Social Complementaria.

- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcional, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal municipal.

b) La Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, estará compuesta por las siguientes partes:

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

- De otra parte, las Organizaciones Sindicales que cumplan algunas de las siguientes condiciones:

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

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

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

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

2.- Mesa General de Personal Funcionario

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

Estará formada por:

- De una parte, por el Excmo. Ayuntamiento de Andújar, comparecerá la Alcaldesa Presidenta o el Alcalde Presidente o persona/s en quien delegue, más la representación correspondiente por cada grupo político existente en la Corporación.
- De otra parte, las secciones sindicales que cumplan alguno de los siguientes requisitos:
 - Ser organización sindical más representativa a nivel estatal y/o de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito de la función pública, y que a tal efecto lo acrediten.
 - Acreditar haber obtenido el diez por ciento o más de los representantes unitarios de los empleados y empleadas públicas del Excmo. Ayuntamiento de Andújar para Junta de Personal.

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

Título II. Organización del Trabajo

Artículo 8.- Organización del trabajo.

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

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

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- b) Establecimiento de plantilla concreta de personal.
- c) Valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) Optimización y mejora en la prestación de los servicios municipales.

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

Artículo 9.- Relación de puestos de trabajo.

La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados,

reservados a funcionarios y personal laboral, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 92.2 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local.

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

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

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

- a) El incremento de las retribuciones.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones.
- c) Preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) Revisión, clasificación y valoración de puestos de trabajo actuales o de nueva creación.
- e) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) La determinación de todas aquellas materias que afecten de algún modo a la mejora de las condiciones laborales.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Las materias de índole económica, prestación de servicios, sindical, asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la Administración.
- k) Se confeccionará conjuntamente entre la parte social y la empresa el Reglamento de la Segunda Actividad.
- l) Amortización de puestos de trabajo. La amortización de las plazas que quedasen vacantes con motivo de cualquier proceso: muerte, jubilación, incapacidad laboral, maternidad, enfermedad prolongada, etc., quedará condicionada a las necesidades del servicio.
- m) Movilidad de personal: se aplicará lo regulado en la legislación vigente.
- n) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se aplicará lo regulado en la

legislación vigente.

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

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de su personal funcionario

En cuanto al personal funcionario se deberá exigir para la promoción interna los requisitos establecidos en la legislación vigente. No obstante, cuando se trate de una promoción interna del grupo C2 a C1 podrá ser de aplicación previa negociación en la Mesa General lo dispuesto en la Disposición adicional novena del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

capacidad y publicidad.

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

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

Artículo 12.- Personal con discapacidad.

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

Artículo 13.- Trabajos de superior categoría.

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

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

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

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

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

Para el personal funcional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Título III. Salud Laboral

Artículo 14.- Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 15.- Incapacidad Temporal.

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

El complemento retributivo por situación de IT se devengará tanto cuando la situación de incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, como cuando sea consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral.

El derecho a la percepción de este complemento no podrá mantenerse en los supuestos de extinción o suspensión de la prestación por incapacidad temporal de conformidad con lo dispuesto en la regulación aplicable a cada caso.

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

2.- El abono del complemento retributivo estará condicionado a la justificación de las ausencias que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la aportación del correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia. La justificación se efectuará en la forma establecida en la normativa vigente.

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

Artículo 16.- Prendas de trabajo y equipamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.- Protección a la trabajadora embarazada.

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

Artículo 18.- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará la protección de los trabajadores y trabajadoras, no ocupando aquellos puestos de trabajo, en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas ponerse en situación de peligro.

Artículo 19.- Acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

Artículo 19.bis.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Los derechos establecidos en este Acuerdo afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Acuerdo 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 Mesa de personal funcionario se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 20.- Revisión médica.

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

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

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

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

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

Artículo 21.- Cambio de puesto de trabajo y Segunda Actividad.

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

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

Título IV. Mejoras Sociales

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

Quedarían excluidos de este requisito lo recogido en los art 28, 30, 31, y 34.

Artículo 22.- Prestaciones sociales extraordinarias y fondo asistencial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo I

A.- Tratamiento Oftalmológico

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

B.- Tratamiento Odontológico

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

C.- Otras

- Audífono: 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por compra o

reparación, por 4 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.

- Silla de Ruedas Para Personas Con Discapacidad: Su valor, con una cuantía máxima de 660 € por 5 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.

- Prótesis Externas: Se consideraran prótesis externas, aquellos productos ortopédico-sanitarios que requieren una elaboración y/o adaptación individualizada y que, dirigidas a sustituir un órgano o parte de él no precisan de implantación quirúrgica en el paciente. La ayuda por este concepto será del 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 1.320 € siendo el tiempo de reposición de 3 años, hasta pasados los cuales no se tendrá derecho a la percepción de la misma de nuevo.

- Terapias Educativas: el 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 1.056 € por año. Se presentará justificante de pago o de las cuotas en las asociaciones, informe del centro escolar, o del equipo de orientación educativa, y del facultativo de la sanidad pública, indicando el problema de aprendizaje y su tratamiento.

- Gastos Ortopédicos: Adquisición, alquiler, reparación o mantenimiento del material ortoprotésico. El 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por año natural. Cuando el producto se encuentre financiado por la Sanidad Pública, se le restará esta financiación.

- Ayuda Por Asistencia Psiquiátrica o Psicológica: Se establece una ayuda del 60 % del valor de la factura con una cuantía máxima de 660 € por cada año natural por prescripción o recomendación facultativa.

- Ayuda Por Fisioterapia: se establece una ayuda del 60% del valor de la factura con una cuantía máxima de 317 € por año natural, siempre que sea por prescripción o recomendación facultativa.

- Ayuda Por Podología: Abono del 50 % del valor de la factura con una cuantía máxima de 159 € por año natural, en aquellos supuestos donde se justifican motivos de discapacidad o enfermedad diagnosticada por un facultativo de la Sanidad Pública.

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

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

Artículo 23.- Prestaciones sociales extraordinarias por discapacidad.

Podrán ser beneficiarios de las prestaciones sociales extraordinarias por hijas e hijos y

cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada con discapacidad, el personal del Ayuntamiento de Andújar a quienes sea de aplicación el presente Acuerdo, disponga la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales y que reúnan las condiciones siguientes:

A) Cónyuge / hija o hijo del personal municipal que acredite tener una discapacidad entre el 33% y el 64% y no perciba retribución por trabajo o pensión ya sea pública o privada, ni ninguna otra prestación de administración alguna para tener opción a esta ayuda.

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

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

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

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

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

Artículo 24.- Ayuda por natalidad y adopción.

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

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

Artículo 25.- Ayuda por matrimonio.

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

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

Artículo 26.- Ayuda por estudios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- Hijas e hijos del personal municipal:

2.1.- Podrán optar a estas ayudas el personal del Ayuntamiento de Andújar que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo y que dispongan de la antigüedad fijada para tener acceso a las mejoras sociales, cuando sus hijas e hijos naturales o adoptivos se encuentren dentro de la unidad familiar y realicen estudios oficiales reglados o asistan a centros de educación infantil

2.2.- Los importes de estas ayudas serán:

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

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

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

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

2.5.- Las ayudas recogidas en este artículo son incompatibles con otras ayudas públicas que se perciban de la misma naturaleza, por tanto, el/a solicitante de estas ayudas deberá

justificar documentalmente no haber obtenido ayudas públicas por los conceptos incluidos en este artículo, quedando excluidas de esta incompatibilidad las ayudas recibidas en la matrícula por el concepto de familia numerosa, premios por expediente académico y/o becas por realización de estudios complementarios en otros países (Ej. Becas Erasmus).

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

Artículo 27.- Ayuda por defunción.

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

Serán beneficiarios, por orden excluyente, los siguientes familiares:

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

2º. Hijas e hijos matrimoniales o extramatrimoniales.

3º. Los padres.

Artículo 28.- Reducción de jornada por aproximación a la edad de jubilación

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

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

Artículo 29.- Regulación de las ayudas e incentivos.-

El Excmo. Ayuntamiento de Andújar destinará 100.000 € en partida presupuestaria única, anual para la resolución económica total de los artículos 22 al 27 del presente Acuerdo.

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

Artículo 30.- Premio por la permanencia en la Empresa.

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

Artículo 31.- Formación Profesional.

1.- A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Acuerdo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de la representación del personal municipal.

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

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

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

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

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

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

La asistencia a estas acciones formativas serán voluntarias, en cursos de formación

profesional y obligatoria cuando se trate de adaptación profesional, y se realizarán en horas de servicio o serán compensadas económicamente, además se le abonará, los gastos de viaje, matriculación e indemnizaciones en los casos que corresponda.

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

Artículo 32.- Anticipos Reintegrables y créditos bancarios.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33.- Seguros de vida e incapacidad.

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

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

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

Artículo 34.- Asistencia Jurídica.

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

Titulo V. Retribuciones, Jornada, Horarios y Descansos

Artículo 35.- Conceptos retributivos.

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

A) Retribuciones Básicas:

- Salario base.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

B) Complementarias.

- 1.- Complemento de Destino.
- 2.- Complemento Específico.
- 3.- Complemento de Productividad.
- 4.- Gratificaciones.

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

Trabajo, RPT y en la legislación vigente.

Artículo 36.- Retribuciones del personal municipal.

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

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

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

4.- Para el personal funcionario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre reconocimiento de trienios por servicios previos prestados en la administración.

Artículo 37.- Dotación económica para la mejora de la prestación de los servicios públicos y modernización.

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

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

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

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

Artículo 38.- Jornada laboral.

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

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

de los mismos, previa negociación en Mesa General, ajustándonos a los regulado en del documento de Valoración de Puestos de Trabajo.

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

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

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

Artículo 39.- Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los

días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

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

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

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

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

Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

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

Artículo 40.- Permisos.

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

1.- Matrimonio o parejas legalmente constituidas mediante su inscripción en el correspondiente registro público: 15 días naturales.

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

Hasta 3 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad.
Hasta 5 días hábiles cuando el suceso se produce fuera de la localidad de residencia del personal.

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

Hasta 2 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad.
Hasta 4 días hábiles cuando el suceso se produce fuera de la localidad de residencia del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.- Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

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

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

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

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

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

- La asistencia a tribunales de justicia previa citación
- La asistencia a Plenos y Comisiones informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I, pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el requerimiento de organismos como Notaria, Registro de la Propiedad, siempre que supongan el cumplimiento del trabajador o trabajadora de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.- Permisos en materia de conciliación de la vida personal y familiar, violencia de género y víctimas de acción terrorista.

1.- Permiso Por Nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

2. Permiso por Adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas

de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

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

3.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de

discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

disfrute del permiso.

Los empleados y empleadas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

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

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

5.- Permiso por Cuidado de Hijo e Hija Menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado o empleada, tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad

Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

6.- Víctimas de acción terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal municipal que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal municipal y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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

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

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

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

7.2. Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los

centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

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

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

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

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

7.7. Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada pública justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

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

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

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

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

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

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

Artículo 42.- Permisos y descansos en Navidad, Feria, Romería.

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

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

Artículo 43.- Complementos o gratificaciones de los empleados/as públicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Artículo 45.- Liquidación y pagos.

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

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

Artículo 46.- Dietas y gastos de locomoción.

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

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

Los funcionarios en prácticas del cuerpo de la policía local que como parte del proceso selectivo de acceso al cuerpo requieran la realización de un curso de capacitación en los organismos públicos o privados concertados para este fin, percibirán las indemnizaciones por desplazamiento (kilometraje) para los viajes inicial de acceso al curso (ida y vuelta) y finalización del curso (ida y vuelta). Los desplazamientos se deberán realizar de forma colectiva hasta un máximo de 4 por vehículo.

Artículo 47.- Control horario.

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

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

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

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

respecto.

Artículo 48.- Descanso semanal.

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

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

Artículo 49.- Permutas en el puesto de trabajo.

Se podrá cambiar o permutar entre trabajadores de igual categoría el turno, informando previamente y por escrito al superior inmediato de cada persona trabajadora. Para el funcionariado perteneciente al cuerpo de la Policía Local y Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y una vez aprobados sus respectivos reglamentos de organización y funcionamiento, se estará a lo regulado en los mismos respecto de las situaciones de cambio y permutas que se puedan producir.

Artículo 50.- Excedencias.

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

Artículo 51.- Teletrabajo.

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

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

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

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

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

Título VI. Derechos Sindicales

Artículo 52.- Licencia sindical.

Los miembros de la Junta de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus actividades dentro y fuera de la empresa.

Los sindicatos con representación en la Junta de Personal, podrán elegir un miembro entre estos Organismos para desempeñar funciones sindicales durante la jornada laboral. A tal efecto, los sindicatos que decidan esta situación para uno de sus representantes, deben comunicarlo por escrito al Ayuntamiento, siempre y cuando el cómputo de horas sindicales que le corresponda al año a cada uno de ellos supere el total de horas anuales, que se fijan en este Acuerdo, para el personal.

Artículo 53.- Asambleas.

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

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

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

Artículo 54.- Derecho de información.

La Empresa estará obligada a facilitar al Comité de Empresa, Junta de Personal y Secciones Sindicales todos aquellos datos acerca de la situación económica y social de la misma, siempre que así lo soliciten estas representaciones y, ordinariamente, y con periodicidad trimestral, reuniéndose igualmente con la representación legal del personal municipal, siempre que se solicite razonablemente. A estas reuniones podrán asistir

personas asesoras no pertenecientes a la empresa y libremente designados por la representación legal de personal municipal. La empresa facilitará a la representación del personal municipal, previamente a la aprobación del presupuesto general, todos los datos incluidos en el mismo que afecten al contenido de este Acuerdo.

Artículo 55.- Tablones de anuncios y locales de reunión.

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

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

Artículo 56.- Utilización de nuevas tecnologías.

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

Artículo 57.- Secciones Sindicales.

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

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

Artículo 58.- Bolsa de horas sindicales.

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

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

Artículo 59.- Funciones de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de personal y plantearlas ante la empresa.
- b) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y el

Ayuntamiento.

c) Las Secciones Sindicales y representantes sindicales recibirán información sobre la contratación que realice la Corporación.

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

Artículo 60.- Trabajo Temporal y Privatizaciones.

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

Artículo 61.- Tarjeta de identificación.

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

Artículo 62.- Permutas con otras administraciones.

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

Titulo VII. Régimen Disciplinario para el Personal Funcionario

Artículo 63.- Régimen disciplinario personal funcionario.

El régimen disciplinario del personal funcional se regirá por lo dispuesto en el título VII del TREBEP, así como lo recogido en los artículos 146 y siguientes del RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y Real Decreto 33/86, de 20 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de la Administración del Estado y demás normativa que resulte de aplicación.

Disposiciones Adicionales

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

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

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

Andújar, 22 de noviembre de 2021.- El Alcalde-Presidente, PEDRO LUIS RODRIGUEZ SÁNCHEZ.