

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2024/1165 *Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lahiguera.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0052/20024
Código Convenio: 23101931012024

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lahiguera, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 08 de marzo de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora el día 26 de febrero de 2024, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 19 de marzo de 2024
La Delegada Territorial
Ana Belén Mata Soria

Acta de la Comisión Negociadora (MGN) personal laboral del Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Lahiguera (Jaén)

Asisten:

En representación Administración (con voz y voto)

Presidenta: Francisca Paula Calero Mena

(Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento Lahiguera)

Asesoramiento Representación Administración (con voz pero sin voto)

D^a María Leonor Avilés Carballo

Secretario de la Mesa (con voz pero sin voto)

Francisco Cortés Bareas

En representación sindical (con voz y voto)

CCOO: D^a María José Rísquez Martínez

Asesores sindicales (con voz pero sin voto)

CCOO: Francisco Javier Ballesteros Martínez

Como invitados:

FeSP-UGT: Casta Lourdes Galán Godoy

En Representación Partidos Políticos:

Izquierda Unida-AA: (Concejales)

- Juan Mercado Beltrán

- Rafael García Montoro

En Lahiguera, en las dependencias del Ayuntamiento de Lahiguera, a veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro, siendo las once horas y cuarenta y siete minutos se reúnen los indicados al margen, en la representación y calidad que en el mismo se indica.

Es objeto de la reunión, es la aprobación, si procede, del acta de la sesión celebrada el día 24 de enero del 2024 y la firma del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lahiguera, según lo previsto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del art. 32 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, como órgano de negociación para todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes a estos.

Las partes acuerdan:

Primero. Aprobación, por parte de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Lahiguera y la Representante sindical CCOO del personal laboral del Ayuntamiento de Lahiguera, María José Rísquez Martínez, del acta de la sesión celebrada el día 24 de enero del 2024.

A continuación se procede a la firma por parte de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Lahiguera Francisca Paula Calero Mena y por parte de la representación sindical (CCOO) personal laboral del Ayuntamiento de Lahiguera María José Rísquez Martínez acompañada del asesor de CCOO Francisco Javier Ballesteros Martínez del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lahiguera, que se transcribe a continuación:

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAHIGUERA

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1º. Ámbito de Aplicación

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

- Los/as trabajadores/as laborales fijos
- Los/as trabajadores/as contratados indefinidos
- Los/as trabajadores/as temporales

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

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

Aquellos extremos que no se encuentren regulados en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, tomando siempre lo más ventajoso para los intereses de las personas trabajadoras.

Artículo 2º. Vigencia y Duración

Este Convenio se establece para una duración de cuatro años y tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2024 hasta el día 31 de diciembre del 2027, cualquiera que sea la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo en aquellos artículos en los que se establezca una revisión anual.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia de este.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 3º. Homologación y Equiparación

En el presente Convenio se seguirá la línea tendente a la homologación de condiciones económicas y/ o sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para Excmo. Ayuntamiento de Lahiguera, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los

mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva, a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores/as son empleados/as públicos.

Las pagas extras se configurarán de igual para todos las/los empleadas/os publicas/os laborales del Ayuntamiento de Lahiguera.

El personal laboral que se nombre por programas subvencionados tendrá derecho al cobro de las retribuciones que se fijen en la norma que regule la subvención otorgada, con el único requisito de que en todo caso deberá alcanzar el SMI.

Si el Programa no regula el salario a percibir por el personal laboral, este será igual al que figure en la RPT siempre que exista identidad en el puesto, en caso contrario se determinará por similitud a este, si tampoco fuera posible, se establecerá el salario de base en función del grupo al que este asimilado por razón de la titulación que se le haya exigido, el nivel será el más bajo que exista para dicho grupo.

Artículo 4º. Naturaleza de lo Pactado

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior, o Acuerdo Plenario que pudiese tener efectos más favorables para todo el personal Laboral del Ayuntamiento de Lahiguera.

Artículo 5º. Comisión Paritaria de Seguimiento Estudio e Interpretación

1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación de este.

2. Dicha comisión estará formada por cada uno de los miembros de los delegados del personal laboral electos presentes en la Mesa General de Negociación y con ponderación de voto correspondiente a dicha Mesa, e igual número en representación de la Corporación Municipal.

3. La comisión podrá estar asistida de cuanto personal técnico se considere necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir.

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

5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio.

Artículo 6º. Mesa General de Negociación

Se crea una Mesa General de Negociación conforme a lo estipulado en el capítulo IV del Título III 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.

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

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

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

Artículo 7º. Absorción y Compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 8º. Legislación supletoria

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación (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, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias vigentes de aplicación.

Capítulo II. Condiciones laborales

Artículo 9º. Jornada de Trabajo

1º. Se fija una jornada de 37 horas y 30 minutos máximas semanales y 8 horas máximas diarias. El cuadrante de servicios de Vigilantes Municipales se confeccionará mensualmente, confeccionando el correspondiente al siguiente mes, diez días antes de finalizar el anterior.

2º. La jornada semanal de trabajo se realizará de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas, en presencia obligada, con media hora de flexibilidad, entre las 07:45 y las 15:15 horas, con carácter general, a excepción de aquellos servicios que por su especial labor, requiera otra jornada distinta

3º. Para el personal que trabaje a turnos se establecen dos horarios: de mañana y tarde. El horario de mañana será desde las 7 horas hasta las 14 horas y el horario de tarde, desde las 15 horas hasta las 22 horas.

4º. Se establece una pausa de 30 minutos ininterrumpidos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

En aquellos Servicios en los que por necesidades de los mismos no sea posible disfrutar la pausa de 30 minutos, esta se considerará como tiempo de trabajo efectivo realizado.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán 12 horas mínimo.

5º. Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

6º. El personal que realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos ininterrumpidos de veinte minutos, en mañana y tarde respectivamente que establecerá un descanso de una hora.

7º. En las jornadas de turno de noche los/as empleados/as públicos laborales disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

8º. En funciones de idéntica naturaleza, se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio.

9º. La jornada de trabajo en periodo estival y festivo será la siguiente:

- Semana Santa: reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 3 días.
- Feria y fiestas del municipio: reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 4 días.

- Navidad: reducción de 1 hora diaria, entre el período que transcurre entre Noche Buena a Día de Reyes.
- Verano: reducción de 1 hora de trabajo todos los días efectivamente trabajados del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

La reducción recogida en los apartados anteriores (Semana Santa, Feria y fiestas, Navidad y verano) no alterará el cómputo anual horario.

Artículo 10º. Calendario Laboral Anual

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

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo. Este calendario deberá de estar conformado, negociado y publicado antes del 31 de octubre de cada año.

Artículo 11º. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles de duración (no se considerará hábil el sábado), fraccionables por días (según calendario vigente), siempre que el/la empleado/a público lleve un año de servicio o de la parte proporcional en caso contrario. Por consiguiente, el período vacacional se podrá disfrutar dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el quince de enero del año siguiente, o lo dictado por la legislación laboral vigente.

En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varias/os empleados/as públicas/os laborales tendrán preferencia la que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones y por este orden:

- 1º. Rotación en los períodos vacacionales (no haber disfrutado en el período solicitado en años anteriores).
- 2º. Hijos/as en edad escolar.
- 3º. Que los dos miembros de la pareja, de hecho, o derecho, sean Empleadas/os Públicas/os laborales del Excmo. Ayuntamiento de Lahiguera.

De persistir la coincidencia elegirá el/la de mayor antigüedad.

El/la empleado/a público laboral será el que elija libremente el periodo de vacaciones correspondiente a 11 días hábiles anuales, podrán ser impuestas el resto de 11 días hábiles de vacaciones, siempre por necesidades de servicio y previo informe del responsable de personal del servicio al que pertenezca.

El calendario de vacaciones deberá ser conformado, negociado y publicado según lo indicado en la normativa laboral vigente.

La época para su disfrute será a petición del empleados/as públicos laborales en cualquier mes del año, siendo prioritariamente del 15 de junio al 15 de septiembre, salvo aquellos Servicios cuya actividad principal sea suspendida en los meses de julio y agosto. Podrán disfrutarse por periodos semanales, mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, o en dos periodos quincenales.

Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un empleados/as públicos laborales que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

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

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones antes del 31 de marzo de cada año.

En cuanto a la ampliación de vacaciones anuales retribuidas se estará a lo dispuesto en la legislación estatal de aplicación, aplicándose en la actualidad el Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, de esta forma:

- Con más de 15 años de servicio, corresponde 1 día adicional.
- Con más de 20 años, 2 días.
- Con más de 25 años, 3 días.
- Con más de 30 años, 4 días.

Artículo 12º. Licencias

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

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

Grados de consanguinidad y afinidad.

Titular/Cónyuge				
1º Grado	Padres/Madres	Suegros/as	Hijos/as	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as	Nietos/as
3º Grado	Bisabuelos/as	Tíos/as	Sobrinos/as	Biznietos/as
4º Grado	Primos/as			

El régimen de licencias con sueldo será el establecido en 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, y lo pactado en el presente Convenio siendo el siguiente:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleados/as públicos laborales en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.
 - Aquellos casos en que, una vez terminada la hospitalización (incluso ambulatoria) o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
 - Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización no ambulatoria.
 - El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los progenitores.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 1 día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadora embarazada incluye también a las personas trabajadora trans gestantes

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

Igualmente, empleados/as públicos laborales, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule jornadas completas el tiempo correspondiente. 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 incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el/la empleado/ público laboral que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario/a, 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 de un mes.

- Por el 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.

- Por asuntos particulares, seis días al año, o según se determine en la Legislación Estatal, Real Decreto o Resolución de la Secretaría de Estado en Función Pública de días adicionales por coincidencia de sábado en festivo en cada momento. En la actualidad aplicándose el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden

créditos extraordinarios y suplementos de crédito se disfrutarán por trienios trabajados, la siguiente progresión:

- b) Por 6 trienios, corresponden 2 días adicionales.
- c) por 8 trienios, 3 días.
- d) por 9 trienios, 4 días.
- e) por 10 trienios, 5 días.
- f) por 11 trienios, 6 días.
- g) y así sucesivamente.

- Por matrimonio civil o religioso, o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales.

Además, no obstante lo anterior, cualquier mejora de norma o rango superior, será de aplicación desde el momento de su aplicación al personal de aplicación del presente Convenio.

Artículo 13º. Permiso por Motivos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, por razón de Violencia de Género y para las Víctimas de Terrorismo y sus Familiares Directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso

se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del/la empleados/as públicos laborales, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso 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 de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, 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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el e) 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 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador 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 servicio en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.

- Aquellos casos en que, una vez terminada la hospitalización (incluso ambulatoria) o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización no ambulatoria.

- El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los progenitores.

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

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 14º. Guarda Legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor con especial dedicación, a un disminuido físico o psíquico sin trabajo o cuidado de un familiar de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad precisen atención continuada, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 15º. Régimen de Excedencias

Se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 16º. Licencias sin Sueldo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 73 del Real Decreto 315/1964, de 7 de febrero podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Capítulo III. Organización Administrativa

Artículo 17º. Organización Administrativa

1. La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Lahiguera, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente Convenio.

2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejoras en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos y técnicos.
- c) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal laboral.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Dentro del año 2024, la Corporación Local formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, previo pacto en Mesa General de Negociación que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de los mismos las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a hacer las

oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.

4. Actualización automática anual de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado o sucesivos incrementos retributivos acordados por el Gobierno.

5. Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles más bajos.

Artículo 18º. Fomento y Empleo

La política de empleo en el Ayuntamiento de Lahiguera durante la vigencia del presente Convenio, estará presidida por la siguiente medida: Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.

Capítulo IV. Planes, Provisiones de vacantes, Contratación interina, Promoción interna y Oferta de empleo

Artículo 19º. Planes de Ordenación de Recursos Humanos

1. La planificación integral de los recursos humanos y el empleo en el Ayuntamiento de Lahiguera se desarrollará, en su caso, a través de planes de ordenación de recursos humanos.

2. Los planes de Ordenación de Recursos Humanos como instrumento de planificación integral contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuado.
- b) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materias de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación, así como la distribución de puestos de trabajo.
- c) Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los/as empleados/as públicos locales a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.
- d) Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- e) Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.
- f) Se tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un puesto de trabajo.

Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria, la gestión de este proceso que se llevará de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

- g) Medidas específicas de promoción interna.

h) Cursos de formación y capacitación.

i) Carrera administrativa.

3. El Ayuntamiento de Lahiguera aprobará, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Marco, planes de Ordenación de Recursos Humanos que serán negociados y acordados en el seno de la Mesa General de Negociación en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 20º. Provisión de Vacantes y Promoción Interna

Los puestos de trabajo adscritos a laborales se proveerán conforme se establezca en Mesa General de Negociación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo y siempre será efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

En todo caso, la provisión de puesto de trabajo, que lleve aparejada jefatura, el sistema de selección será efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

Artículo 21º. Promoción Interna

1º. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitarán dicha promoción consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, así mismo la promoción dentro del mismo grupo. Los/as empleados/as públicos laborales y de conformidad a lo dispuesto en la legislación estatal aplicable para el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro, del inmediato superior al que pertenezcan.

2º. Previa negociación con los/as representantes sindicales en la Comisión Paritaria, la corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán por separados de los de ingreso, en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de oferta de empleo público.

3º. La promoción interna se efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

4º. Debe de hacerse mediante convocatoria suficientemente publicada y difundida a través de bases aprobadas por el Pleno de la Corporación.

5º. Los sistemas de selección, concurso, concurso-oposición y oposición, serán negociados por la Corporación con los/as representantes legales de los/as empleados/as públicos en la Mesa General de Negociación.

6º. Debiendo reunir los requisitos necesarios de titulación y demás exigibles para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que reglamentariamente se dicten

por el Gobierno, debiendo superar una prueba de acceso negociada previamente en Mesa General de Negociación.

(Interpretación del art. 21.6) Se puede acordar por unanimidad que no sea requerida la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder (o dispensas reglamentarias dictadas), exclusivamente para la promoción interna de los/as empleados/as públicos a plazas cuya definición o denominación no lleve implícita dicha titulación, a los efectos de lo establecido en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art.28.2 del R.D. 364/1995 de 10 de marzo).

7º. Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el/la empleado/a público tenga una antigüedad mínima de dos años en su categoría de origen.

8º. Todas las plazas vacantes en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, con posibilidad de ser cubiertas con carácter definitivo, se ofertarán por el sistema de promoción interna en una de sus dos modalidades. Tendrán acceso a la misma todo los/as empleados/as públicos laborales acogidos al presente Convenio, acumulándose las que queden desiertas al turno de acceso libre.

9º. La antigüedad se abonará en los valores de la categoría alcanzada en la promoción.

Artículo 22º. Tribunales

En todos los tribunales que se constituyan al amparo del presente capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 60 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.

Artículo 23º. Oferta de Empleo

1º. Durante la vigencia del presente Convenio, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.

2º. Las necesidades y previsiones que se contendrán en los siguientes planes de empleo servirán en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público.

3º. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, y de conformidad con lo que establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

4º. En la oferta de empleo público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, determinando la Mesa General de Negociación, los recursos o áreas en los que resultan más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5º. Una vez examinadas las vacantes y necesidades existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Convenio, la plantilla presupuestaria.

6º. Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasaran a formar parte de la oferta de empleo público del año correspondiente, negociándose previamente con los/as Representantes de los/as empleados/as públicos, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna y el régimen (laboral o estatutario) en el que se encuadraran.

Artículo 24º. Contratación por Vacantes de Forma Interina o Provisional

El nombramiento del personal para cubrir las plazas vacantes existentes en cada momento, interinamente o de forma provisional, se formalizará de acuerdo con lo siguiente:

1. Las plazas o puestos de trabajo vacantes, serán cubiertas, accidentalmente por el personal de este Ayuntamiento que así lo solicite y que cumpla los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso de que se trate siempre con respeto a los principios de mérito y capacidad.
2. Los contratados interinos, de nuevo ingreso, deberán de reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a la plaza que vayan a cubrir.
3. Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en la última convocatoria de que se trate y siempre por orden de la puntuación obtenida.
4. A todo contratado, que ocupe una plaza de forma provisional o interina le serán abonadas todas las retribuciones que correspondan a la misma.
5. En cuanto a los órganos de selección, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 25º. Trabajo de Superior e Inferior Categoría

Los/as jefes/as de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo, por necesidades del servicio, comunicándolo dentro de los 5 días laborables siguientes al Área de Personal. A todo empleado/a público laboral que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de Secretaría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

El tiempo máximo de habilitación será de 15 días de forma continuada o de 45 días de forma discontinua al año.

Solo podrán realizarse funciones de categoría superior, por duración superior a los 15 días, cuando así lo autorice el órgano de la Corporación competente mediante decreto, tratándose en mesa de Negociación con la Representación Legal de los/as empleados/as públicos laborales

La sustitución de Empleados/as Públicos laborales con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, licencias, permisos por maternidad, vacaciones, etc.), se llevará a cabo a través de contrataciones con arreglo a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del Art. 24 del presente Convenio. En cuanto a la selección de personal, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 26º. Formación

1. Principios generales.

El/la empleado/a público laboral tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración del mismo. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los/as trabajadores/as afectados por procesos de reorganización.

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

Las acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado para ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, ESPA, Universidades o Colegios Oficiales.

Las calificaciones de estos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

2. Planes de formación.

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

Independientemente del carácter sistemático y periódico de estos cursos, en el plan anual se redactará también un programa destinado a la formación permanente del/la empleado/a público.

A tal efecto, se crea la Comisión Paritaria de Formación en el ámbito de este Ayuntamiento, compuesta por un representante de cada Sección Sindical, que haya obtenido representación en el Ayuntamiento, y presidida por el Alcalde o Concejald de Personal.

Todos los cursos que puedan ser realizados por empleados/as públicos laborales del Ayuntamiento deberán canalizarse a través de esta Comisión de Formación.

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

1. Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.
2. Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
3. Recibir información sobre los cursos realizados por los/as empleados/as públicos laborales en los planes de formación. Para la realización de cursos que no sean a propuesta del Ayuntamiento, se establecerá un cupo de horas anual por empleado/a público/a laboral, siempre que estos fuesen en jornada de trabajo.

Capítulo V. Condiciones sociales

Para los/as empleados/as públicos laborales del Ayuntamiento de Lahiguera se establecerá la cantidad fija de 300 € por empleado/a al año, revisables anualmente según el IPC, para las ayudas contempladas en los artículos 27 y 36 de este capítulo. Las condiciones sociales comenzarán a aplicarse en el momento en que se realice la oportuna modificación presupuestaria que lo permita, incluyéndose así en el presupuesto del Ayuntamiento.

Artículo 27º. Ayuda por Nupcialidad, Natalidad y Adopción

- a) El/la empleado/a público laboral que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, durante la vigencia del presente capítulo.
- b) A todo/a empleado/a público laboral que lo solicite dentro de los tres meses siguientes al nacimiento o adopción de un hijo/a.

Artículo 28º. Actividades Socioculturales y Deportivas.

Todo/a empleado/a público laboral que se inscriba en alguna actividad deportiva o utilice las instalaciones deportivas del Ayuntamiento quedará exento del pago de dicho servicio.

Artículo 29º. Ayuda a Discapacitados/as

El/la empleado/a público laboral que tenga a su cargo al cónyuge o hijos/as discapacitados, con ingresos propios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que tengan una incapacidad igual o superior al 33% de minusvalía, percibirá una ayuda de 50 € mensuales.

Artículo 30º. Seguro de Vida

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos los/as Empleados/as Públicos laborales que en el momento se encuentren en activo (laborales fijos y contratados laborales que se encuentren integrados en la Plantilla de Personal -RPT-, o que siendo personal laboral no integrado tenga una antigüedad superior a 24 meses) en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte por accidente laboral: 30.500 €.
- b) Por incapacidad permanente absoluta: 30.500 €.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente “in itinere”).

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado. La percepción de este seguro será compatible con la de cualquier otro.

Artículo 31º. Póliza de Responsabilidad Civil

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del/la empleado/a público laboral del Ayuntamiento de Lahiguera, por los actos o estudios que realice por razón de su trabajo. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

Artículo 32º. Asistencia Laboral

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del/la empleado/a público laboral a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en el caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, la Corporación se compromete a respetarle

Artículo 33º. Asistencia Letrada

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus empleados/as públicos/as laborales, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal, civil o contable, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u

omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

A fin de garantizar la presunción de inocencia recogida en nuestra constitución dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse, previa opción del/de la empleado/a público/a laboral, los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre. En este caso se abonarán las minutas conforme a la escala de honorarios mínimos de los colegios profesionales de Jaén.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento al asesoramiento en derecho a todos/as los/as empleados/as públicos/as laborales en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil, penal o contable, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo

Artículo 34º. Capacidad Disminuida

1. Los/as empleados/as públicos laborales cuya capacidad física este disminuida para desempeñar sus funciones, serán destinados a puestos de trabajo auxiliares adecuados a sus condiciones, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño de la nueva función y conservarán las retribuciones correspondientes a su categoría de procedencia, previo dictamen de un tribunal médico creado al efecto y del/la Delegado/a de Personal.

2. Todo empleado/a público laboral que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, conservará las mismas retribuciones básica y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare.

Artículo 35º. Prestación Complementaria por Enfermedad

1. El/la empleado/a público laboral declarado en situación de baja por enfermedad común, accidente laboral o no laboral o enfermedad profesional percibirá un complemento económico equivalente a la diferencia de la totalidad de las retribuciones integras que le correspondan percibir en esos momentos y la prestación fijada por el organismo de la Seguridad Social competente.

2. Si en el curso del periodo de baja por enfermedad el empleado cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación reseñada en el párrafo anterior, será incrementada en una cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

3. La prestación de baja por enfermedad o accidente tendrá una duración máxima de dieciocho meses, contados a partir de la fecha la misma, y en todo caso cesará en su percibo antes de cumplir dicho plazo, tanto en el momento en que reincorpore al servicio activo, como en el caso que sea declarado en situación de baja definitiva por incapacidad o jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

4. El Negociado de Personal iniciara y tramitara de oficio los expedientes que fuesen precisos para la concesión del mencionado complemento.

5. Un tribunal médico, designado por el Ayuntamiento, practicará los reconocimientos pertinentes, emitirá bajo su exclusiva responsabilidad los dictámenes técnicos que, a su propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fuesen necesarios a los fines del presente Convenio. Corresponderá al tribunal médico informar sobre su naturaleza, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los/as Empleados/as Públicos que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieran los requerimientos del tribunal médico para someterse a reconocimiento, los que retrasasen deliberadamente su reincorporación al servicio activo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y quienes, en alguna forma intentaran defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado del complemento económico, serán privados de inmediato del mismo y quedaran obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiera determinado como inicial de la defraudación. No obstante cualquier cambio normativo en legislación de rango superior será de aplicación desde el momento de su publicación en boletín oficial, dando conocimiento a la representación legal.

Artículo 36º. Ayudas Prestaciones Sanitarias Extraordinarias y Becas y Ayudas por escolaridad (Revisables cada año por el IPC correspondiente)

- Ayuda sanitaria extraordinaria para los empleados públicos laborales y con derecho a asistencia médico-sanitaria, que haya sido previamente prescrita, por facultativo.

- Montura de gafas todo uso para adultos para tres años.
- Cristales graduados para dos años.
- Dentadura completa por cinco años.
- Dentadura media por cinco años
- Ortodoncia por una sola vez.
- Endodoncia para un año.
- Empastes para un año.
- Limpieza dental para año.
- Piezas fijas para cinco años.
- Audífonos para cinco años.
- Podólogos para un año.
- Lentillas por año
- Fisioterapeuta por año.

- Se establece una ayuda en concepto de estudio para empleados/as públicos laborales o hijos de empleados/as públicos laborales, a percibir por el/la empleado/a público, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Durante los meses de septiembre a noviembre de cada año, podrán solicitar en el impreso que se facilitara al efecto, las ayudas escolares, debiendo presentar la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, abonándose en el mes de diciembre siguiente.

b) También tendrán derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los

familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador/ a.

c) A estos efectos y para el curso 2024/27, se establece para el/la empleado/a público y para cada hijo, las siguientes ayudas:

- Por Educación Preescolar Anuales.
- Por Educación Primaria Anuales.
- Por estudios de la E.S.O. Anuales.
- Por estudios de Bachillerato y Técnico Medio Anuales.
- Por estudios en Técnico Superior y Universitarios (pública o privada). Anuales
- Escuela de Idiomas Anuales
- Guardería Municipal de Lahiguera

d) En caso de que los dos miembros fuesen empleados/as públicos laborales del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

2. En el caso de las «ayudas sanitarias», quedarán excluidas de gravamen aquellas que se concedan por gastos de enfermedad no cubiertos por el Servicio de Salud o Mutuality correspondiente, y sujetas a gravamen las restantes, y ello con independencia de su inclusión en nómina. En el caso de las «ayudas de estudio», las ayudas económicas para becas para estudios de empleados/as públicos laborales e hijos de los mismos que conceda el Ayuntamiento, tributan como rendimientos del trabajo, no resultando de aplicación la exención del artículo 7.j) de la LIRPF.

3. A Los/as empleados/as públicos laborales se les abonará, a solicitud del interesado/a, y acreditado mediante entrega de los correspondientes documentos justificativos, el gasto de las ayudas incluidas en este artículo

Artículo 37º. Anticipos Reintegrables

Todos los/as empleados/as públicos laborales, con al menos un año de antigüedad ininterrumpida, a la fecha de la petición, afectados por este Convenio, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de 1, 2 ó 3 mensualidades brutas, a reintegrar en un plazo de 12, 18 ó 24 meses.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. El cese definitivo en el Ayuntamiento, por cualquier causa, dará lugar al reintegro de la cantidad total pendiente, en la última nomina que perciba el/la empleado/a público.

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

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

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

Se establecerá un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados.

Los motivos aducidos deberán ser justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el/la empleado/a público deberá devolver el anticipo automáticamente.

Artículo 38º. Incremento de Ayudas

Todas las ayudas que se recogen en este capítulo experimentarán, en años posteriores a 2024, los incrementos que para cada anualidad permitan la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente respecto al régimen retributivo de los empleados públicos.

Capítulo VI. Derecho a la Negociación Colectiva, Representación, Participación Institucional y Derecho de Reunión

Artículo 39º. Principios Generales

a) Los/as empleados/as públicos laborales tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

b) Por negociación colectiva, a los efectos de lo establecido en 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, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

c) Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

d) Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

e) El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

f) Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

g) El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido de las leyes de desarrollo previstas y vigentes en cada momento.

h) Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 40º. Negociación Colectiva

a) La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos laborales que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación.

b) Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 41º. Materias Objeto de Negociación

1. Serán objeto de negociación las materias siguientes:

a) 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.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados.

c) 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.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) 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 de los empleados públicos.

n) Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

o) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Acuerdo.

p) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

q) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

r) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

s) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 42º. Competencias, Garantías y Obligaciones

1º. Los/a Delegados/as de Personal tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Recibir información de los modelos de contratos temporales o de nombramientos de interinos.

g) Ser informados de la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones,

honores y distinciones.

h) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2º. Los/as Delegados/as de Personal estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

3º. Los/as Delegados/as de Personal como representantes legales del personal municipal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de acuerdo con la legalidad vigente. Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el/la empleado/a público esté en régimen de turno. Los miembros de la Comisión paritaria y de la Mesa General de Negociación no necesitarán dicho plazo de preaviso.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

4º. Los/as Delegados/as de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

5º. Cada uno de los/as Delegados/as de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6º El Ayuntamiento en la medida de sus posibilidades, facilitará sus instalaciones, medios y material necesario a la sección sindical firmante del presente Acuerdo, para que los Delegados desarrollen su actividad sindical.

Artículo 43º. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Comisión Paritaria para

el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, la Corporación y las Centrales Sindicales firmantes del mismo podrán acordar el sometimiento de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del convenio y sobre todas las materias de este, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezca el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de esta.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del presente convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o convenio. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 44º. Derecho de Reunión

Están legitimados para convocar una reunión las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los/as Representantes Sindicales, pero dentro de las 15 horas mensuales concedidas. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

Capítulo VII. Seguridad, Salud Laboral e Higiene

Artículo 45º. Principios Generales

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

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

Artículo 46º. Representación Sindical

A los Representantes Sindicales les corresponde, en los términos que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los Empleados Municipales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Artículo 47º. Delegados/as de Prevención

Son los representantes de los/as empleados/as públicos laborales con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la normativa vigente.

El número de delegados de prevención será el que venga determinado en la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en función del número de empleados del Ayuntamiento.

Artículo 48º. Competencias de los delegados/as de Prevención

Son competencias de los/as delegados/as de Prevención, además de las señaladas legalmente, las siguientes:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que en materia de seguridad y salud sean adoptados por éste.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Para la ejecución de las competencias atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para realizar las acciones que la Ley específicamente determina.

Artículo 49º. Crédito Horario de los/as Delegados/as de Prevención

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el Art. anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 50º. Formación y Sigilo de los Delegados de Prevención

El Ayuntamiento facilitará a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos.

Los/as Delegados/as de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

Artículo 51º. Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación cuya misión es la propuesta y consulta regular y periódica de las acciones del ayuntamiento en materia preventiva.

Artículo 52º. Constitución del Comité de Seguridad y Salud

Estará constituido por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por un número igual de representantes por parte de la Corporación.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales así como técnicos en prevención del Ayuntamiento o ajenos al mismo cuando sea solicitado por algunas de las representaciones del Comité.

El Comité deberá crear y adoptar un Reglamento que establezca sus propias normas de funcionamiento, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

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

Los/as delegados/as de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

Artículo 53º. Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Son funciones del mismo:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.
- b) Promover iniciativas en cuanto a métodos y procedimientos adecuados para la consecución de una real acción preventiva.
- c) Proponer al Ayuntamiento las actuaciones para la mejora de las condiciones laborales y la corrección de deficiencias existentes en dicha materia.
- d) Conocer la situación de los centros de trabajo del Ayuntamiento en cuanto a la prevención, realizando las visitas que se estimen oportunas.
- e) Conocer los informes y documentos relativos en materia preventiva, necesarios para el desempeño de sus funciones.

f) Conocer los daños producidos en la salud e integridad de los empleados para analizar sus causas y proponer la adopción de las medidas precisas para su corrección.

g) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Y aquellas otras que legalmente le corresponde y las que pudieran incluirse en su Reglamento.

Artículo 54º. Protección de Empleados/as Especialmente Sensibles

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

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

Artículo 55º. Derecho de Protección a la Empleada Pública Embarazada

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

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

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

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

Artículo 56º. Trabajo Bajo Inclemencias del Tiempo

Ante adversidades climatológicas, el trabajo se adecuará a dichas adversidades.

Artículo 57º. Revisión Médica

Anualmente se realizará a cada empleado/a público laboral una revisión médica en consonancia con el puesto de trabajo que desempeñe, todo ello de conformidad con la legislación vigente en la materia.

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

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

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

Artículo 58º. Vestuarios y Otros Materiales

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

Igualmente, el Servicio de Prevención Ajeno podrá solicitar todo aquél material necesario para el desempeño de los trabajos, el cual previo ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado por la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso será el SPA quien informará de éstas necesidades.

Artículo 59º. Ropa de Trabajo

El Ayuntamiento proporcionará uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.

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

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

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

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, la corporación vendrá obligada a facilitar a sus empleados/as públicos prendas de trabajo impermeables.

A los/as empleados/as públicos laborales que se encuentren dentro del ámbito de este Convenio, el Ayuntamiento, por medio de su almacenero/a, entregará equipos de trabajo, consistentes en mono o pantalón y chaquetilla o camisa, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será la que se pueda demostrar su deterioro, con independencia de los períodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de que quede deteriorada la ropa, el/la trabajador/a acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que haya quedado deteriorada la ropa que se le entregó.

Se establecerá con carácter general, un periodo de entrega para la ropa de verano de mayo a junio, y para la de invierno de septiembre a octubre. Las prendas de agua y abrigo se renovaran cada tres años.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio, se renovaran automáticamente.

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

Será el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el que determine, y haga un seguimiento de quienes son las personas que deben de recibir las prendas, que tipo de prendas y en qué época del año, debiendo elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna.

Artículo 60º. Botiquín de Primeros Auxilios

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

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 61º. Régimen disciplinario.

1. El personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII 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 y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. El/ empleado/a público laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del/la empleado/a público laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Artículo 62º. Competencias, Garantías y Obligaciones

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

La Corporación y los Representantes de los empleados/as Públicos laborales firmantes del presente Convenio, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art., 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica, 11/85 de, 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 63º. Secciones Sindicales

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

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido. Las secciones sindicales debidamente constituidas tendrán derecho a la designación de un Delegado Sindical, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

Funciones de las Secciones Sindicales:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los/as trabajadores/as y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los/as trabajadores/as.
- d) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de enero.
- e) Tendrán derecho a 15 horas sindicales mensuales, los Delegados Sindicales así como los secretarios generales de cada sección sindical, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- f) La cuota sindical, previa solicitud de los/as empleados/as públicos laborales que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.

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

h) La Negociación Colectiva.

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

Artículo 64º. Órganos de Representación

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

1. Es competencia de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y de su representación legal, la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. El/la Delegado/a de personal, como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los empleados/as públicos laborales y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada Sección Sindical o Delegados de personal con voz pero sin voto.

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

c) De los contratos efectuados por la Corporación.

d) De la asignación económica que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Las secciones sindicales y la Representación Legal de los/as empleados/as públicos laborales emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. La representación legal de los/as empleados/as públicos laborales y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. La representación legal de los/as empleados/as públicos laborales y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales, siempre que dicha modificación no revista

carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6. La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los/as empleados/as públicos laborales, conforme a la Constitución vigente. La mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7. En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue, con voz y voto.

Artículo 65º. Competencias Sindicales

1. Es competencia de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y de su representación legal, la defensa de los intereses específicos de los/as empleados/as públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. El/la Delegado/a de personal, como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los/as empleados/as públicos laborales y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Comité de Empresa) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada Sección Sindical y otro miembro del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.

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

c) De los contratos efectuados por la Corporación.

d) De la asignación económica que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Las secciones sindicales y la Representación Legal de los/as empleados/as públicos laborales emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. La representación legal de los/as empleados/as públicos laborales y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. La representación legal de los/as empleados/as públicos laborales y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales, siempre que dicha modificación no revista

carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6. La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los/as empleados/as públicos laborales, conforme a la Constitución vigente. La Mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

Artículo 66º. Garantías Sindicales

Los/as Delegados/as de Personal tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia del/la delegado/a de personal y Secciones Sindicales constituidas, en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros o afiliados, sin perjuicio de la del interesado.

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

3. Ninguno de los Representantes Sindicales podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio, extinción del mismo o privatización hubieran de ser trasladados o cesados, estos, salvada su voluntad, serán los últimos en pasar a la nueva situación.

4. Disponer el/a Delegado/a y Secretario/a General de la Sección Sindical respectiva, de las horas mensuales legalmente establecidas para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberaciones, dando conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quien acumula y de quien proceden y siempre por decisión del Sindicato al que pertenecen.

b) Quedan fuera de cómputo. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, Comisiones Paritarias u Organismos Oficiales. Para la utilización de este derecho, se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el/la empleado/a público este en régimen de turnos. Los miembros de la comisión negociadora no necesitan de dicho plazo de preaviso.

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

d) La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

- e) Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.
- f) Convocar asambleas o reuniones siempre que la convocatoria se refiera a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.
- g) Disponer cada sección sindical de 18 horas máximo anuales para celebrar asambleas o reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los Arts. 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.
- h) Los/as Representantes de los/as trabajadores/as que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.
- i) La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical, de locales, con autorización de la utilización del servicio de reprografía y material de oficina.

Artículo 67º. Obligaciones Sindicales

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

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

Artículo 68º. Mediación en Conflictos Colectivos

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

Capítulo X. Incompatibilidades, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 69º. Incompatibilidades

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

Artículo 70º. Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo

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

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

Artículo 71º. Extinción

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI. Condiciones Económicas

Artículo 72º. Sueldo Base

El salario base será el que para cada grupo profesional para todas las administraciones públicas se establezca y estipule en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024 y sucesivos según vigencia del Convenio.

Artículo 73º. Antigüedad

La antigüedad de los/as empleados/as públicos laborales al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicio en la administración y por tanto se expresará en trienios. Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas fuese cual fuese su relación laboral. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Cuando un/a empleado/a cambie de nivel retributivo percibirá toda la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

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

Artículo 74º. Pagas Extraordinarias

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

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

Artículo 75º. Complemento de Destino

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

Los niveles de complemento de destino serán, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, los fijados por la RPT de este Ayuntamiento para cada puesto de trabajo, de cada ejercicio, con los límites máximos y mínimos que se determinen en la legislación estatal vigente, no disminuyéndose el nivel ya establecido.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

Cuando un/a empleado/a público laboral cambie de grupo por motivos de reclasificación del puesto de trabajo que desempeña, todos los grupos anteriores que el/ la trabajador/ a tenga, serán reclasificados al nuevo grupo y nivel retributivo asignado, percibiendo todos los grupos con la cantidad establecida en su nueva clasificación funcional.

Artículo 76º. Complemento Específico

El complemento específico será el aprobado en los presupuestos municipales de cada año en función de lo establecido en la RPT de este Ayuntamiento, sin perjuicio a lo establecido en la legislación estatal vigente en esta materia.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares para cada uno de los puestos de trabajo los factores de mayor dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y su cuantía será la que se indica en las plantillas presupuestarias.

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

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

Artículo 77º. Complemento de Productividad

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5 del R.D. 861/1986, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as en Mesa General de Negociación y su aprobación posterior por el Pleno de la Corporación.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada empleado/a público laboral por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de del R.D. 861/1986.

Corresponderá al Alcalde/sa o al Presidente/a de la Corporación la distribución de dicha

cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Artículo 78º. Dietas y Gastos de Locomoción

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

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

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

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

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

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

Artículo 79º. RPT

Cualquier modificación de la RPT, ya sea a iniciativa de la corporación, por solicitud de un/a empleado/a público laboral o por cualquier otra circunstancia, será elevada a la mesa general de negociación o en su defecto a la comisión de la RPT, para su aprobación.

Artículo 80º. Gratificaciones

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

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

A. Horas Extraordinarias

1. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la Jefatura del Servicio Municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.

2. La presencia de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, o cuando tenga que llevarlas a cabo todo el colectivo por necesidades de servicio, haciendo un reparto equitativo de dichos servicios de forma rotatoria dentro de un mismo departamento; estos servicios se nombrarán con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes, sin que la falta de dicha antelación suponga incremento en el abono de horas.

Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores/as municipales, serán por un mínimo de 4 horas.

3. Mensualmente el Área de Personal informará por escrito a las Secciones Sindicales, Comité de Empresa de este Ayuntamiento, de las horas extraordinarias realizadas, causa que las han motivado, empleados/as públicos que las han efectuado y Servicio Municipal al que están adscritos.

4. La prestación de servicios extraordinarios será siempre compensada económicamente, salvo petición expresa del/la empleado/a público mediante solicitud al Área de Personal, en cuyo caso su compensación será horaria, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso. En caso de compensación horaria se llevará a cabo la siguiente proporción:

- Descanso de 2 h. Por cada hora extraordinaria trabajada.
- Descanso de 2,5 h. Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna trabajada.

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

6. Se fija el horario nocturno, a efectos de servicio extraordinario, desde las 22 a las 6 horas; tendrán carácter de festivo Sábados, Domingos y días de Fiesta marcados en el calendario.

7. La diferencia horaria entre las horas trabajadas por el/la empleado/a público laboral y las computadas como laborables con carácter general al resto del personal del Ayuntamiento, en las Fiestas de Semana Santa, ferias de junio y agosto, y aquellas otras fiestas que con carácter general establezca el Ayuntamiento, tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y su compensación será económica, salvo que el empleado solicite que les sean compensadas horariamente, según apartado 4.

8. Aquellos empleados/as públicos laborales a los que se les nombrase servicio extraordinario que incluyese las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas ó entre las 21 y las 24 horas, tendrán derecho a descanso para merienda o cena, con abono por la Corporación a estos efectos de la cantidad de 28 euros por día completo. En el supuesto de que no se pudiera descansar por necesidades del servicio, se compensará con una hora a descontar del cómputo anual.

9. Importe de las Distintas Horas Extraordinarias:

- La cantidad con la que habrá de retribuirse la hora extraordinaria de cada empleado/a público, se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora

extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 %. Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna, será la resultante de incrementar la hora ordinaria un 75 %, siendo el valor de la hora extraordinaria festiva y nocturna el resultado de incrementar el 100 % de la hora ordinaria.

- El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada empleado público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales (es decir, sueldo base, C.D., C.E., la antigüedad y pagas extras) entre las horas del calendario laboral.

10. El/la empleado/a público laboral que rebase el cómputo anual establecido para cada servicio, será compensado económicamente según el importe establecido para las horas extraordinarias festivas, salvo que solicite la compensación horaria, a tenor de lo establecido en el apartado 4.

11. El/la empleado/a público laboral que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 2 horas extraordinarias por cada requerimiento como mínimo.

12. El/la empleado/a público laboral que por necesidades de servicio ampliase su jornada laboral, será compensado como servicio extraordinario. Dicha ampliación será retribuida por horas completas.

13. Elecciones:

- El/la empleado/a público laboral que se encuentra libre de servicio y realiza la jornada completa: todas las horas trabajadas tendrán la consideración de festivas o festivas y nocturnas a partir de las 22 horas; su compensación será económica.

- Al empleado/a público laboral que por su turno le correspondiera servicio: a partir de la jornada habitual de trabajo, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias festivas o festivas y nocturnas.

14. Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los/as empleados/as públicos laborales en festivos, nocturnos y días libres, serán por un mínimo de 4 horas.

B. Nocturnidad

Se establece como horario nocturno la franja horaria comprendida entre las 22 y las 6 horas, abonándose con la cantidad de 10 euros cada hora que el/la empleado/a público realice como consecuencia de su jornada normal de trabajo dentro de esta franja horaria.

C. Noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Con independencia de lo establecido en el apartado B) y teniendo en consideración el especial significado de las noches del 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, el/la empleado/a público laboral que preste servicio en alguna de estas noches será gratificado con la cantidad de 300 euros. Si la jornada fuera parcial, el plus se liquidará en prorata, en función de las horas trabajadas.

Para estas jornadas no se nombrarán servicios extraordinarios, a excepción de casos

urgentes.

D. Plus de Festivos Especiales Trabajados.

Los/as empleados/as públicos laborales trabajadores/as que presten servicio los días Jueves Santo, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, Fiestas Patronales (San Juan Bautista y Santa Clara), Navidad, Año Nuevo y día de Reyes percibirán una gratificación de 150 euros.

Si la jornada fuera parcial, el plus se liquidará en prorrata, en función de las horas trabajadas.

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

Artículo 81º. Percepción de Haberes.

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

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

Artículo 82. Liquidación por Cese

El personal que cese por voluntad propia, jubilación o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la última nomina una liquidación por valor de cualquier otro concepto retributivo que la Corporación pudiera adeudarle, así como el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, según el tiempo de trabajo dentro del año.

Anexo I. Deberes de Carácter Público o Personal

Se entiende por deberes de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- b) La asistencia a Plenos y Comisiones Informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as empleados/as públicos laborales que ocupen cargos directivos de las mismas.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- e) La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- f) La asistencia a consultas médicas del personal y/o con hijos/as, y/o disminuidos físicos

y/o psíquicos, con la consiguiente justificación.

g) 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 Notaría, Registro de la Propiedad siempre que supongan el cumplimiento del trabajador/ a de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado/a público laboral.

Anexo II. Reglamento de Vestuario

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

El personal Vigilante Municipal renovará su uniformidad conforme a lo establecido en el Decreto 250/2007 de 25 de septiembre por el que se establece la Uniformidad de Policías Locales y Vigilantes Municipales de Andalucía

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

Dos pantalones y chaquetilla.

Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.

Un par de botas.

Un anorak cada tres años.

Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.

Gorra o Sombrero adecuado según estación del año. (Personal de limpieza)

Dos batas para el verano.

Dos pantalones y dos jersey.

Un par de zuecos o calzado deportivo.

Anorak cada 3 años Personal de guardería

Dos batas

Dos pantalones y dos jersey

Un par de zuecos Monitor deportivo

Un chándal

Calzado de deporte

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

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

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

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

Disposiciones Adicionales

Primera. Cónyuge

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Convenio, se entenderá por cónyuge a la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el/la empleado/a público laboral, haciéndose extensible a:

A. Parejas estables con un año o más de convivencia en común.

B. Parejas estables con hijos en común.

Segunda. Consolidación del Empleo Temporal y Vacantes

El Ayuntamiento de Lahiguera, se compromete a la realización de una oferta de empleo público para la consolidación del personal temporal, condicionada a la regulación legislativa que se establezca al respecto.

Tercera. Valoración de Puestos de Trabajo

Durante la vigencia del Convenio se realizará una valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecúen a la realidad del puesto.

Cuarta. Bolsa de Productividad

Durante el primer trimestre de 2024 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos que así lo requieran.

Quinta. Fondos Económicos

Si durante la vigencia del presente Convenio, se produjese por parte de la Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los empleados públicos laborales, será de aplicación al personal de éste Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial.

Sexta. Igualdad de Oportunidades, No Discriminación Entre las Personas

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.

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

c) Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Para ello, el Ayuntamiento de Lahiguera, se compromete a elaborar un Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Lahiguera, durante la vigencia del presente Convenio.”

Séptima. Todas las referencias contenidas en texto del Convenio y aparentemente realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que suponga la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora”.

Se acuerda por parte de la Comisión Negociadora, una vez firmado el Convenio Colectivo, se presente ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de su registro disponiendo su publicación obligatoria en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén por parte de la Autoridad laboral competente.

Seguidamente se dio por levantada la sesión que por parte de la Presidenta D^a Francisca Paula Calero Mena, siendo las doce horas y cinco minutos del día veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro en el Salón de Plenos de las dependencias del Ayuntamiento de Lahiguera de lo cual como Secretario doy fe.

Jaén, 19 de marzo de 2024.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.