



CONVENIO ÚNICO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BAENA Y EL PERSONAL QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL MISMO 2014-2016.

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Base jurídica y Ámbito Funcional.

1. El presente Acuerdo Marco tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Baena y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociadora, según preceptúan los artículos 36 y 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, EBEP), y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones de servicios y laborales de los empleados laborales de este Ayuntamiento.

2. Este Convenio será de aplicación en todos los Centros, Unidades, Servicios y Entidades Públicas, así como Sociedades Mercantiles cuyo capital sea íntegramente Local, dependientes o vinculados a este Excmo. Ayuntamiento de Baena.

Artículo 2º Ámbito Personal.

1. Será de aplicación el presente Convenio:

- a) A los/as empleados/as en Régimen Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Baena.
- b) A los/as funcionarios/as, de carrera, interinos/as y en prácticas del Excmo. Ayuntamiento de Baena.
- c) A los/as pensionistas y jubilados/as, en aquellas disposiciones de este Convenio que les sean de aplicación.

2. Siempre que en el presente Convenio se haga referencia a los/as trabajadores/as, empleados/as públicos u otra denominación, se entenderá hecha al personal incluido en el punto anterior.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP, extendiendo su duración hasta dos años posteriores a partir de dicha publicación.

Se entenderá prorrogado el Convenio por sucesivos periodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación, como mínimo, de un mes respecto de la fecha de terminación del periodo de vigencia normal o de la finalización de la prórroga. Igualmente este Convenio seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta que se acuerde un nuevo Convenio.

Artículo 4- Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por 6 miembros, 3 por la representación de la Corporación y 3 designados por las secciones sindicales mayoritarias.

Podrán participar en los problemas de interpretación los/as asesores/as que ambas partes estimen convenientes, con un máximo de 1 por cada representación.



Las reuniones de esta Comisión serán anuales sin perjuicio de que, si las circunstancias lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con 3 días hábiles (excluyendo sábados) de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

Las citaciones o convocatorias serán rotativas, correspondiendo cada vez hacerlo a una de las partes.

En el orden del día se podrán incluir todos los temas que se presenten a los/as convocantes con 2 días hábiles (excluyendo sábados) de antelación a la fecha de la reunión, salvo lo dispuesto para las extraordinarias.

Artículo 5.-Absorción y compensación.-

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Artículo 6.- Incremento y Revisión.-

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Convenio, será la que determine, con carácter general, para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, antes de que por el Pleno de la Corporación, se fijen las retribuciones complementarias de cada año, el órgano previsto en el Artículo dedicado a Mesa General de Negociación, pactará y negociará lo necesario, conforme a la legislación vigente, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo del personal empleado del Ayuntamiento.

Artículo 7.- Vinculación, Derecho Supletorio. Condiciones más beneficiosas.-

Tomadas en consideración, las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate (salvo, que por el propio contenido de las normas del rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente). Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario". En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, en cuyo caso permanecerá vigente la redacción del anterior convenio para dichos preceptos.



En todos aquellos servicios que por sus peculiaridades en lo que respecta a organización de trabajo, horarios, festivos o cualquier otra circunstancia que sea objeto de negociación y no se encuentre regulado en el presente convenio podrá incorporarse al mismo, previa negociación con los representantes de los trabajadores y con el mismo procedimiento seguido para la aprobación del presente convenio siendo de competencia plenaria, mediante la incorporación de anexos específicos, y sin que pueda surtir efecto alguno hasta la citada aprobación plenaria incurriendo, en su defecto, en nulidad de pleno Derecho conforme a lo previsto en el art. 62 LRJ-PAC

Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Acuerdo.

Artículo 8. Principio de Igualdad.

El Ayuntamiento de Baena se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

1.- Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación”, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Dicha Comisión vigilará el cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pudiendo elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

El personal acogido a este Convenio Colectivo podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2.- La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por 6 miembros, 3 por la representación de la Corporación y 3 designados por las secciones sindicales mayoritarias, pudiendo ir acompañado por una persona que le asesore. Respetando, en todo caso, la paridad de género. La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por un miembro de cada sección sindical más representativa, que podrá ir acompañado por una persona que le asesore, e igual número de miembros de la Corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.

3.- Esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento de las medidas de igualdad que se establezcan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Convenio Colectivo, se elaborará el diagnóstico y la Corporación facilitará los medios y la información



necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. La comisión para la Igualdad velará por:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PLANIFICACIÓN Y DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva del Excmo. Ayuntamiento, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de empresa y Junta de Personal.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo
- b. Horarios
- c. Régimen de trabajo o turnos
- d. Sistemas de trabajo y rendimiento
- e. Funciones

Artículo 10.- Relación de Puestos de Trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan los requisitos esenciales exigidos para el desempeño de puestos, así como las retribuciones correspondientes a cada uno.



La modificación de la R.P.T. requerirá la previa negociación con los representantes sindicales en Mesa General de Negociación. La creación o modificación funcional de un puesto de trabajo requiere que se determinen su misión o cometido y perfil de competencias exigido para su potencial titular.

Artículo 11.- Clasificación Profesional

1. Se ajustará a la prevista para los funcionarios de carrera. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los trabajadores en función de la titulación exigida.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - C1: título de bachiller o técnico.
 - C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- Otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 12 Transferencias de servicios y personal entre Instituciones

La Mesa General de Negociación pactará, y acordará las soluciones más adecuadas a la transferencia de personal de la Corporación que se produzcan con las Administraciones Públicas, Instituciones y/o Organismos Públicos.

Artículo 13 Plan Integral de Recursos Humanos

Ambas partes, conscientes de la importancia de impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, mediante el incremento de la productividad, la mejora de las condiciones de trabajo y la optimización del funcionamiento de las Administración, dentro del marco de la política presupuestaria, convienen en la necesidad de elaborar en el marco de este Acuerdo un «Plan Integral de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Baena» para abordar, con carácter prioritario, las siguientes medidas durante la vigencia del presente Acuerdo:

- Gestión de carreras y desarrollo profesional.
- Calidad de los servicios públicos.
- Aumento de la productividad y el rendimiento.
- Evaluación del desempeño.



- Políticas de formación y desarrollo de los recursos humanos para la modernización administrativa.

Artículo 14 Oferta Pública de Empleo

El Excmo. Ayuntamiento de Baena, formulará públicamente su Oferta de Empleo anualmente donde hará constar las plazas que puedan ser ocupadas por el personal funcionario y laboral.

Las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo se negociarán antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales con la Mesa General de Negociación, formando parte de los mismos, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortizaciones que fuesen necesarias. Asimismo, se negociarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna.

Las plazas que resulten de las diferentes Ofertas Públicas de Empleo, deberán desarrollarse en el plazo de tres años, a partir de la aprobación de la misma, adoptando la Corporación las medidas técnicas y presupuestarias necesarias para su desarrollo.

Artículo 15. Incompatibilidades

Para el acceso y permanencia de empleados, se estará a lo previsto en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Artículo 16. Periodo de Prueba.

Si las bases de la convocatoria incluyen periodo de prácticas se estará a lo que dispongan las mismas.

Artículo 17º. Trabajadores con discapacidad.

En las ofertas de Empleo Público se reservará un cupo del 5 por cien de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidades de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2 por cien de los efectivos de la plantilla del Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidades y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 18º Baja Voluntaria del trabajador.

El personal podrá causar baja por decisión voluntaria, comunicando su propósito al señor Alcalde, con una antelación no inferior a quince días hábiles, respecto de la fecha en que desea cesar. Si producida la baja voluntaria el /la trabajador/a reingresara posteriormente al servicio del Ayuntamiento, será considerado/a de nuevo ingreso a todos los efectos.

El/la trabajador/a que cause baja voluntaria sin comunicarlo previamente en la forma antes determinada se le deducirá de sus haberes la parte correspondiente a los quince días de preaviso



preceptivo.

Artículo 19. Promoción interna.

1.- La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del empleo público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción. La promoción interna consiste en el ascenso de los empleados/as del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

2.- Ningún/a empleado/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo de concurso-oposición. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior. No tendrá la consideración de promoción interna el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos o removidos con arreglo a lo que, al respecto determina la vigente legislación de la función pública aplicable a los funcionarios de esta Corporación.

3.- La Corporación facilitará la promoción interna. El personal deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

4.- El personal que acceda a otros Cuerpos y Escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

5.- En las convocatorias de las pruebas deberá establecerse la exención de las pruebas y materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

6.- Para el acceso del Subgrupo C2 al Subgrupo C1 se requerirá la titulación establecida en el artículo 76 de la Ley 7/2007 de Estatuto Básico del Empleado Público o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo C2 (antiguo D), o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.



7.- En base a la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, los empleados públicos del Ayuntamiento de Baena del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la referida Ley.

8.- Podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

9.- El proceso de promoción se regulará por los artículos 17 y 18 del EBEP.

Artículo 20. Provisión de Puestos de Trabajo.

1.- Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que se determine en la R.P.T. de la Corporación, en atención a la naturaleza de sus funciones.

2.- Todos los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, con excepción de los correspondientes a la Escala de Habilitación Estatal, se reservan para su provisión definitiva a funcionarios propios y a empleados laborales del Ayuntamiento de Baena, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.

3.- Anualmente y preferentemente en el primer semestre del año se procederá a convocar un concurso general para la provisión de puestos de trabajo, que se encuentren vacantes.

La provisión y remoción de los puestos de trabajo por empleados públicos de esta Corporación, a través de los sistemas antes mencionados, se regirá por el Estatuto Básico del Empleado Público.

4. La no cobertura mediante concurso de méritos de un puesto por parte de un empleado/a del Grupo al que está asignado permitirá su transformación en otro de adscripción al Grupo inmediato inferior, siempre que el contenido del puesto en lo que se refiere a capacidad técnica, no responda a la titulación y cualificación propia del Grupo superior.

5. La Administración podrá adscribir a los/as trabajadores/as a puestos de trabajo en distinta Unidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho, o los menores a su cargo, con previo informe de la Administración o Administraciones Pública Competente y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la trabajador/a ocupara con tal carácter su puesto de origen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo dedicado a Reinserción Laboral.

6. Como Anexo a este Convenio, se incluirá un Reglamento interno de Provisión de Puestos de trabajo. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en legislación sobre provisión de



puestos de trabajo de los empleados públicos, previa interpretación que a cada caso concreto le dé la Comisión Paritaria Mixta.

Se proveerán por Libre Designación los puestos de trabajo de máxima responsabilidad en la unidad administrativa (Jefe de Servicio, Jefe de Sección y Jefe de Departamento) y aquellos puestos de confianza, ligados directamente a cargos electivos y no ocupados por personal eventual.

Cuando exista vacante en la Relación de Puestos de Trabajo, el Sr. Alcalde mediante decreto podrá, en caso de urgente e inaplazable necesidad, y a la mayor brevedad, proceder a cubrirlo voluntariamente mediante adscripción provisional o comisión de servicios, por un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión normal. Si el puesto continúa vacante, podrá prorrogarse la adscripción provisional o comisión de servicios hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 21. Adscripción y sustituciones de servicios, trabajos de superior categoría.

La Alcaldía a propuesta de los jefes de los distintos servicios, podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior categoría, a personas de las mismas, cumpliendo los requisitos de titulación, por necesidades de servicio, comunicándolo anticipadamente a los representantes de los trabajadores.

Se podrá nombrar a un empleado en adscripción de servicios o sustitución para puestos de trabajo de igual o superior nivel o categoría al que tenga asignada. Cuando el puesto de trabajo al que se asigna, adscribe o sustituye tenga fijado retribuciones complementarias u otras superiores al puesto del que es titular, se percibirán los del nuevo puesto desde el primer día en que se nombre.

Si durante el tiempo en que el empleado estuviera realizando un trabajo de superior categoría sufriese accidente laboral, durante la baja percibirá las retribuciones que devengan en dicha situación.

Las consolidaciones a que hubiera lugar de nuevo nivel se producirán de acuerdo con la normativa legal aplicable.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión normal. Si el puesto continúa vacante, podrá prorrogarse la adscripción o sustitución hasta un máximo de 18 meses.

Toda sustitución temporal se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.



No así en el caso de las adscripciones.

Artículo 22. Jornada laboral y Horario de Trabajo

1.- La jornada laboral que con carácter general se preste por los trabajadores del ambiente de aplicación de este Convenio se computará preferentemente en 37,5 horas semanales, ésta será de lunes a viernes en todos los centros, unidades y tajos de obra, pudiéndose establecer jornadas en régimen de turnos, previa negociación con las secciones sindicales legalmente constituidas, siempre según calendario anual a elaborar entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación en el último trimestre.

2.- La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado, cuando sea imputable a este, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un periodo de 30 minutos de descanso retribuido para el bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, este periodo deberá compatibilizarse con el normal funcionamiento del área o negociado al que se encuentre adscrito el trabajador/a..

El horario de trabajo será preferentemente de 7:45 a 15:15, siempre que la especificidad del servicio lo permita. No obstante se cumplirán 37,5 horas semanales. Los diversos colectivos afectados por el presente Convenio Colectivo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisara realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los representantes de los trabajadores.

El orden de los turnos a realizar por los trabajadores sólo se podrá modificar por causa de fuerza mayor, o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y será notificado a los representantes de los trabajadores. En aquellas Áreas que sus peculiaridades del servicio como pueden ser el caso del Cuerpo de la Policía Local, trabajadores de las Instalaciones Deportivas u otras, se regularán conforme a los anexos que se incorporen a este Convenio, los cuales previamente deben ser negociados en la Mesa de Negociación de este Ayuntamiento.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, Navidad y Semana Santa, en todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria, quedando definida de 8,00 a 14,30 horas, salvo que se acuerde otro horario. En caso de reducciones, las personas con jornada diferente a la preferente, adecuará dicha reducción a su jornada.

Por lo que a la Policía Local se refiere y aquellos puestos en iguales circunstancias de no poder reducir la duración de la jornada por la especificidad de las mismas, en tales periodos, podrá



acumular la referida reducción, por día de trabajo efectivo, para su posterior compensación en descanso, no pudiéndose acumular al periodo anual de vacaciones.

Artículo 23. Trabajos realizados fuera de la jornada laboral.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas realizadas fuera de la jornada laboral habitual y que se compensen preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada, a excepción de aquellos quienes fueren retribuidos por sus trabajos realizados fuera de su jornada, por ser requerido para el correcto funcionamiento del departamento.

El período de descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al inicio del trabajo flexible y a iniciativa del trabajador afectado, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del Servicio.

En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuarlas, para prevenir o reparar siniestros, y ese no fuere su cometido habitual, se retribuirán económicamente, debiendo justificarse en plazo no superior a 5 días laborales.

Aquellos trabajos que sean solicitados por otros departamentos o jefes de departamento fuera de la jornada habitual serán abonados como gratificación siempre y cuando no se incluyan en el catalogo de funciones del puesto de trabajo y este retribuido mediante otro complemento dentro de la estructura salarial de cada puesto.

Artículo 24 Servicios Permanentes.

En aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales sea necesario realizar el trabajo de forma continuada e ininterrumpida durante las 24 horas del día, se establecerán los correspondientes turnos y la organización del trabajo necesaria para garantizar la adecuada prestación del servicio. Los citados turnos se desempeñarán rotativamente por los/as trabajadores/as afectados/as y en jornadas de 8 horas efectivas de trabajo, salvo que por necesidades del servicio se pacte otro horario.

El cambio de turno se efectuará con una diferencia horaria de al menos 16 horas.

CAPÍTULO TERCERO. PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 25. Vacaciones.

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad. Las vacaciones quedan establecidas de conformidad con lo que en cada momento determine la legislación aplicable en esta materia, siendo la regla



general un mes natural o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El personal podrá solicitar cambio del periodo de vacaciones posteriormente al primer trimestre, siempre que no incluya en el funcionamiento del servicio.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre, excepto en aquellos servicios que por sus características lo tengan regulado en los correspondientes anexos a este convenio. Las vacaciones podrán fraccionarse, de conformidad con la planificación efectuada por cada servicio.

A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la Corporación con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de período de vacaciones, que deberá ser aprobada por el Jefe de personal, a consecuencia de alguna situación especial, como el prevenir o reparar siniestros u otra situación extraordinaria grave estarán supeditados a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el/la trabajador/a continuará disfrutando sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación. El total de días hábiles no disfrutados como consecuencia de la IT se disfrutarán de forma negociada.

Si una vez programado el periodo vacacional y con carácter previo al inicio de dicho periodo, el trabajador se viera afectado de Incapacidad Temporal, se retrasará el disfrute de las vacaciones. Finalizado el periodo de IT, el trabajador deberá incorporarse previamente a su servicio y acordar con su Jefatura el periodo vacacional que le corresponda dentro del año natural.

Cuando la fecha de jubilación del trabajador tenga lugar dentro del 2º semestre del año, sus vacaciones tendrán la misma duración que las establecidas con carácter general, en otro caso, será de la mitad de las mismas.

Todas las variaciones o modificaciones que sufra el Plan de Vacaciones, deberán ser comunicadas a los representantes sindicales.

Las madres y los padres podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda asimismo se podrá acumular a las vacaciones del año en curso. Si no optan por la acumulación, las vacaciones no podrán disfrutarse una vez concluido el año natural.



En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

Artículo 26 Permisos retribuidos.

El empleado tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del apartado u), sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o uniones de hecho.

En caso de matrimonio o inscripción en el Registro como pareja de hecho, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 15 días de duración, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia. En ambos casos se tendrá derecho al permiso, siempre que no se haya disfrutado del mismo en un periodo de 5 años anteriores por la misma unión.

Estos días han de entenderse como días naturales y pueden ser anteriores o posteriores en todo o en parte a aquél en que se celebre el matrimonio o inscripción.

b) Por matrimonio de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

2 días laborables si es fuera de la localidad y uno si es en ésta.

c) Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente.

3 días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o 5 días si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario.

d) Por embarazo y alumbramiento: 114 días naturales.

Tendrá una duración de 114 días naturales. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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 los 114 días naturales, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del/la hijo/a 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 el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el/la neonato/a 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.

e) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

Tendrá la duración establecida en la legislación que en cada momento este en vigor, siempre y cuando se trate de menores de 6 años o discapacitados. Este permiso se ampliará en una semana más en el supuesto de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del/la empleado/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 lo establecido en la legislación pertinente o de los que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a.

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/la adoptado/a, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año. Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.



f) Guarda legal

Por razones de Guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga a su cargo 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 las retribuciones que correspondan.

g) Permiso lactancia

El padre o madre con un/a hijo/a menor de 16 meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por un retraso en la entrada o adelanto en la salida.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el/la otro/a progenitor/a, en el caso de que ambos trabajen. Se requerirá la acreditación de que el/la otro/a progenitor/a no disfruta de tal permiso.

Por decisión de la madre podrá sustituirse el permiso de lactancia de los/as hijos/as menores de 16 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Permiso prenatales

A las empleadas públicas se les concede, el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse obligatoriamente dentro de la jornada de trabajo. Se justificará mediante acreditación del facultativo la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada de trabajo.

i) Técnicas de fecundación asistida.

Las empleadas públicas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. Se justificará mediante acreditación del S.A.S. o de Clínica privada, la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada de trabajo.

j) Interrupción Voluntaria del Embarazo

De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, y previo justificante oficial, se tendrá derecho a los 7 días siguientes al día de la intervención. Este mismo



permiso se extenderá por tres días al progenitor así como a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

k) En caso de enviudar.

El empleado que tenga hijos en las circunstancias expresadas en el apartado de Guarda Legal, y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

l) Accidente grave, Hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso será de 4 días hábiles si es dentro de la localidad, y 5 si es fuera de la localidad, y se justificará mediante documento expedido por el Centro donde se este hospitalizado.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- a. Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- b. 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 dos progenitores.
- c. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- d. Aquellas enfermedades que requieran la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

m) Por fallecimiento de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad

5 días hábiles.

n) Por los casos recogidas en los dos puntos anteriores pero referidos a familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad,

El permiso será de 3 días hábiles si es en la misma localidad y 4 días hábiles si se trata en otra localidad.

ñ) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.

3 días hábiles. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido Este permiso será incompatible con el regulado en los apartados anteriores (k, l, m).

o) Por traslado del domicilio habitual,

Un día natural si tiene lugar en la misma localidad, y dos días naturales si es en localidades distintas, y cuatro días naturales si se trata de cambio de domicilio en localidades de distinta provincia.



p) Por razones de formación:

- **a)** Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.
- **b)** Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
- **c)** Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.
- **d)** Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

q) Para realizar funciones sindicales o de representación,

- **a)** Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.
- **b)** Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

r) Por deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El tiempo indispensable para el cumplimiento

s) Asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Es este apartado se estará a lo que se disponga en las normativas estatal o autonómica que seda de aplicación a la Administración Local.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

t) Permiso por razón de violencia de género.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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.

Las empleadas 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.

u) Permiso para atender el Cuidado de un familiar de primer grado.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta



reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Los permisos retribuidos recogidos en los apartados a) y b) deberán solicitarse con 10 días de antelación y los de los apartados de n) a u) con 3 días laborables en ambos casos, con el fin de adecuar los servicios del área al que correspondan. En cualquier caso, siempre que la causa por la que se solicita el permiso no sea imprevista, se solicitará con 3 días laborales de antelación. En cualquier caso será preceptivo la presentación del justificante correspondiente.

Artículo 27. Procesos de I.T.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad clasificada como grave según normativa reguladora en esta materia, intervención quirúrgica u hospitalización la empresa complementará hasta el 100% de su salario mientras dure esta baja, desde el primer día causante del hecho.

De producirse una baja por enfermedad común o accidente no laboral:

Entre los días 1 al 3 la empresa complementará hasta el 50% del salario bruto.

Del 4 al 20 la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto.

Desde el 21 hasta completar los 6 meses la empresa complementará hasta el 100%. A partir de los 6 meses y hasta que la seguridad social dictamine resolución sobre dicha incapacidad el trabajador mantendrá la misma situación.

En caso de recaída debidamente justificada por facultativo médico se considerará como una prolongación del proceso que dió lugar al inicio de la incapacidad.

El trabajador dispondrá de 4 días de ausencia justificadas al trabajo a lo largo del año, sin deducción de retribución, de las cuales solo 3 podrán tener lugar en días consecutivos siempre que estos estén motivados por enfermedad o accidente y no de lugar a incapacidad temporal.

Todas estas situaciones deberán ser justificadas por facultativo competente.

Artículo 28. Otros permisos retribuidos.

Navidad: 24 y 31 diciembre se considerarán festivos. 2 días por navidad a disfrutar entre los días 24 de diciembre al 6 de enero. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones.

Semana Santa: Se considera festivo el Miércoles Santo.

Feria Real: 2 días de permiso siendo el 2º y 3º día de feria, y en el primero regirá el horario de 9 a 13 horas.

Artículo 29. Festivos.

El empleado que por necesidades de servicio hubiera de trabajar un día festivo tendrá un descanso de un día y medio excepto en aquellos casos que conlleve una posible retribución por ello que será de un día.

Artículo 30. Domingos.

El empleado que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en domingo, percibirá una compensación económica de DIECIOCHO EUROS, sin perjuicio de su día de descanso ínter semanal.

Artículo 31. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina



general o de especialidad en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso. En el caso de personal que trabaje a turnos, la asistencia a consultoría sea fuera de la localidad tendrá de ese día de permiso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndole exigir la Corporación la oportuna justificación por medio del volante médico correspondiente, el cual se archivará en su expediente personal.

Por asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad en horas coincidentes en su jornada de trabajo con familiares dentro del primer grado de consanguinidad el tiempo indispensable para acompañar a dicha consulta. Este permiso tendrá que se acreditado mediante justificante de asistencia médica.

Artículo 32. Permisos no retribuidos.

1. El trabajador/a en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria.

2. Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El interesado deberá aportar, junto con su petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

3. Los trabajadores/as que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización.

4. - Este permiso no podrá ser solicitado más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo del disfrute del mismo a efectos de trienios o premios extraordinarios.

Artículo 33. Garantías.

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del jubilado y del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia, dolo, o mala fe. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio jubilado o empleado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el empleado haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que ocurra alguna de las excepciones en él contenidas.

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo o mala fe del empleado.

Artículo 34. Reinserción Laboral.

Mediante acuerdo en Mesa General de Negociación, previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio de Prevención, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico



natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Mesa General de Negociación establecerá cada año el número máximo de puestos que puedan ser provistos por este personal.

Los puestos y cuerpos que por sus características específicas labores así lo aconsejen, podrán pasar a partir de los 55 años a ocupar puestos de trabajo, denominados de 2ª actividad, donde se necesite menor vigor y responsabilidad, siempre que las plantillas de personal lo permitan.

El orden para el beneficio que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la Corporación, y en su caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o con discapacidad. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su antiguo puesto de trabajo.

Por lo que a la Policía Local se refiere, se estará a lo dispuestos en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, y en el Decreto 135/2003, de 20 de Mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de Segunda Actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía (B.O.J.A 111 de 12-06-2003).

Artículo 35. Reconversión de puesto de trabajo

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, el Ayuntamiento proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiende.

Asimismo, cuando el Ayuntamiento cese en la prestación de un servicio, acoplará, previo acuerdo en la Mesa de negociación al personal adscrito al mismo, en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría cuando sea necesario.

A fin de garantizar que el empleado reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, la Mesa General de Negociación pactará la solución más adecuada.

Artículo 36. Formación Profesional.

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

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes. En cualquier caso será indispensable, que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

La Corporación, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, establecerá un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizadas por la propia Corporación, o bien a través de Convenio Colectivo con otros Centros Oficiales, Organismos etc. debiéndose tener asimismo en cuenta los



cursos organizados por la FAMP, IAAP, INAP etc.

3.- A la vista de la programación de estos cursos y previo informe de los responsables de los servicios sobre el interés y beneficio de los mismos, la Comisión Paritaria podrá prestar su conformidad a la propuesta del correspondiente servicio, garantizándose la asistencia a estos

4.- El Ayuntamiento de Baena podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a estos cursos se tendrán en cuenta criterios que estarán en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, se devengarán, gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

Asimismo, a los solicitantes que no resultaran con bolsa de estudios para acudir al curso, jornadas, congreso, etc, la Corporación aceptará la petición de licencia retribuida por formación profesional que pudiesen solicitar para poder asistir a los mismos sin esta ayuda económica.

Los criterios de selección de los/as participantes en los cursos serán:

- Adecuación de la acción formativa a las funciones y contenidos del puesto de trabajo y servicio.
- Personal estatutario y fijo, por este orden, y en caso de igualdad, se resolverá por antigüedad
- Tendrán preferencia para participar en los cursos durante un año quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o haya regresado de una situación de excedencia por razones de guarda legal o cuidado de personas mayores o con discapacidad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres)
- Se reserva el 40% de las plazas de los cursos de formación a aquellas mujeres que cumplan los requisitos para favorecer la promoción profesional de las empleadas del Ayuntamiento (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).
- Interinos/as por orden de antigüedad.
- Contratados/as temporales.

En el Presupuesto de cada ejercicio, la Corporación deberá consignar un crédito de 6000€ para atender los gastos derivados del estudio/formación del personal acogido a este convenio.

La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de noviembre. La solicitud, dirigida al Sr. Alcalde, deberá ir acompañada de certificado expedido por la Secretaría del Centro de Formación o Educativo respectivo, en el que se hará constar los estudios y curso en que está matriculado el alumno por el correspondiente año. Además se adjuntará impreso de abono de los gastos de matrícula con especificación de las asignaturas que cursa y el número de la convocatoria.

Artículo 37. Ayudas por fallecimiento.

1. En caso de muerte de un empleado, cónyuge e hijos que convivieran con el mismo, la Corporación abonará el importe de 1.250,00 € en concepto de ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción.

2. En caso de fallecimiento del empleado, serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares



del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden excluyente que seguidamente se establece:

- a) El cónyuge viudo o pareja de hecho.
- b) Los hijos.
- c) Ascendientes por consanguinidad.

En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales.

3. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia, el Excmo. Ayuntamiento de Baena abonará al cónyuge superviviente, o a los herederos del difunto, los gastos de traslado del mismo.

Artículo 38. Incentivos a la Jubilación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio único conforme al artículo 2, tendrá derecho a la jubilación anticipada, previa acreditación de los requisitos exigidos por la normativa vigente en cada momento sobre seguridad social. Este derecho será ejercido individualmente y a opción del trabajador quien, caso de ejercitarlo, recibirá de la empresa una compensación cuyo importe estará en función de los años que le resten para alcanzar la edad de jubilación forzosa, de acuerdo con las siguientes cantidades liquidas y opciones:

- Jubilación anticipada en 5 años 40.000 €
- Jubilación anticipada en 4 años 32.000 €
- Jubilación anticipada en 3 años 24.000 €
- Jubilación anticipada en 2 años: 16.000 €
- Jubilación anticipada en 1 años: 8.000 €.

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real, de forma acumulativa.

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes, contado a partir del día en que cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado la cuantía del premio será la correspondiente al siguiente baremo de edad.

Artículo 39. Premios por años de vinculación.

El personal que cumpla 20 y 30 años de servicio activo tendrá derecho a un premio a la constancia en el y trabajo equivalente a 1.200 Euros y 1.800 Euros respectivamente. A partir de la fecha de la firma de este convenio.

Artículo 40º.- Jubilación Obligatoria.

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad o lo que establezca la legislación vigente en esta materia en cada momento. El Ayuntamiento se compromete a negociar anualmente en la mesa de contratación la cobertura de las plazas que se produzcan por jubilación y en su caso su reconversión en función de las necesidades de los servicios municipales y siempre de acuerdo con lo que establezca la legislación pertinente en cada momento.

La jubilación únicamente será obligatoria si el/la trabajador/a hubiese cumplido los periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.



Artículo 41º.- Jubilación Voluntaria.-

Se estará a lo que establezca la legislación vigente en esta materia en cada caso concreto y en el momento de producirse el hecho causante.

CAPÍTULO CUATRO: SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42. Deberes en materia de Seguridad e Higiene.

Las partes integrantes del presente Acuerdo conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 43. Comité de Salud Laboral.

El Comité de Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Salud se compone de los siguientes miembros:

1. Presidente: El Alcalde-Presidente ó Concejal en quien delegue.
2. Secretario: Actuará con voz y sin voto, designado libremente por el Presidente del Comité.
3. Vocales: Dos miembros de la Corporación elegidos por el Alcalde-Presidente de la misma.
. Tres miembros en representación de los trabajadores. Elegidos por las secciones sindicales de forma proporcional a la representación que se ostente en el conjunto del Comité de Empresa y Junta de Personal.
4. Las partes integrantes del Comité de Salud Laboral podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz pero no voto.

Artículo 44. Competencias y facultades del comité de Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - 1.1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de riesgos en la empresa.
 - 1.2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Salud Laboral estará facultado para:
 - 2.1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - 2.2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
 - 2.3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - 2.4. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.



Artículo 45. Reuniones del comité de Seguridad y Salud.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias.

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario cada tres meses.
- b) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces lo acuerde su Presidente ó lo soliciten la tercera parte de sus miembros.

Artículo 46. Revisiones médicas.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a los empleados, que lo deseen fuera de horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

No será necesario este reconocimiento cuando, a juicio del médico encargado de practicarlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

Quiénes actúen con pantallas de ordenador, o instrumentos similares, deberán pasar obligatoriamente una revisión oftalmológica cada 6 meses, asimismo como todos aquellos que utilicen maquinaria/vehículos.

Artículo 47. Botiquín de Primeros Auxilios.

En los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

Artículo 48. Obligaciones y derechos de la empresa y de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

Los derechos, obligaciones y responsabilidades de la Empresa y de los trabajadores, en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia y riesgos graves e inminentes se regirá por lo dispuesto en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO CINCO: DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los empleados del Ayuntamiento corresponde a los órganos electos de representación de los trabajadores recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 50.- De las Secciones Sindicales.

La Corporación reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1.- A los efectos del reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Ayuntamiento de Baena deberá procederse de la siguiente forma:

- a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones Sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.
- b) Las Organizaciones Sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical, de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de Constitución de las mismas, con expresión e los miembros que integran su máximo órgano de dirección.
- c) Las coaliciones o fusiones similares de Organizaciones Sindicales que requieran de la



Corporación su reconocimiento formal, para la Constitución de Secciones Sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de "Facto" el derecho individual reconocido a cada una de las Organizaciones Sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2.- Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento de Baena, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma, ante la Corporación.

3.- Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas, tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria que se indique por los sindicatos.

4.- Los Órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconociendo por la Corporación con las competencias que ellos mismos regulen.

5.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados ante la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

Artículo 51. Representación de los trabajadores.

A los efectos del presente Acuerdo la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes libremente elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento de Baena.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 52. Garantías sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá, las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte de interesado, el Comité de Empresa, Junta de Personal o restantes Delegados de Personal según proceda.

b) Expresar individual o de manera colegiada, con libertad sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social, previa comunicación a la empresa.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical.

e) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión del puesto profesional, movilidad funcional o geográfica.



- f) Disponer de un crédito mensual de 20 horas retribuidas.
- g) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas, mediante la remisión del modelo aprobado. En los supuestos en que aquello no sea factible, la comunicación se podrá efectuar verbalmente al jefe inmediato superior, sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.
- h) No mermar sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones oficiales de los Órganos Electos de Representación, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.
- i) Quedar excluido el crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Ayuntamiento para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en comisiones mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de comisiones paritarias.

Artículo 53. Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

- a) Colaborar con los órganos correspondientes del Ayuntamiento en cuantos asuntos procedan en materias de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y prevención social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.
- b) Respetar lo pactado con el Ayuntamiento, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.
- c) Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de los empleados y de sus familiares.
- d) Colaborar con el Ayuntamiento en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.
- e) Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- f) Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.
- g) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 54. Competencias.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento afectado por el presente Convenio.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos de personal de este Ayuntamiento.
- b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.



- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como la de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- d) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 55. Derecho de reunión.

Los empleados de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el articulado del presente capítulo tengan la consideración y reconocimiento de "Representantes de los trabajadores sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación al respecto.

Corresponde al Sr. alcalde recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

- a) Formularse con una antelación de 72 horas por los representantes de los distintos comités y delegados de personal.
- b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones, la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de seis horas mensuales.

En caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla del Ayuntamiento, será necesario:

- a) Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical convocante de la reunión.
- b) Que cuando menos ostenten cargo sindical a nivel provincial.
- c) Que se comunique en la solicitud los datos de identificación sindical de las referidas personas.

Artículo 56. Procedimiento de negociación de los servicios mínimos.

En cuanto al establecimiento de los servicios mínimos de este Ayuntamiento se seguirán los siguientes criterios:

1º.- Los servicios mínimos serán aquellos que acuerden en negociación los representantes sindicales y del Ayuntamiento constituidos en comisión paritaria.

2º.- La plataforma inicial de negociación se iniciará siempre propuesta de la parte social y su texto será el documento base sobre el que se iniciará la negociación de estos servicios esenciales.

3º.- No obstante, en caso de desacuerdo, esta comisión fijará fórmulas de arbitraje voluntario para dar solución a las discrepancias que pudieran plantearse.



Artículo 57. Disposiciones generales en materia de Derechos Sindicales.

1. El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

- a) Tablones de anuncios.
- b) Locales y medios materiales para los comités y secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, siempre que ello sea posible.

2. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales los mismos derechos y garantías que a los órganos colegiados.

3. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

4. El Ayuntamiento notificará por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

5. El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los empleados que figuren en plantilla. También se entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los empleados de nuevo ingreso.

Igualmente se entregará copia a todo el personal contratado por un período mínimo de seis meses.

CAPÍTULO SEIS: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves.

Queda exento de la aplicación de este convenio en lo que respecta al régimen disciplinario los funcionarios de habilitación de carácter nacional a los cuales le será de aplicación lo establecido en la normativa específica sobre Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

Artículo 59 Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de 1 día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 60. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas del delito doloso, relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus



subordinados.

- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de 3 meses, cuando las 2 anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) La acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 62. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- Apercibimiento o suspensión de sueldo y empleo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de sueldo y empleo de 5 a 30 días.

Por faltas muy graves:

- Según la importancia de la trascendencia de los mismos, con suspensión de sueldo y empleo de 30 a 90 días o el despido del trabajador.

Artículo 63. Procedimiento.

No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 64. Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registra volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 65. Cancelación de faltas y sanciones.

El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieren transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el



apartado anterior.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador mencionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- En caso de no concordancia entre apartados del presente texto, ésta será estudiada dentro de la Comisión Paritaria.

SEGUNDA.- El Ayuntamiento asumirá a su cargo la concertación de una póliza de seguros de accidentes del personal a su servicio que cubra tanto la muerte como la invalidez o incapacidad total como consecuencia de accidente laboral en el desempeño de su trabajo, dicha cantidad no será menor que la establecida actualmente y será revisable cada año en relación con el I.P.C.

Asimismo asumirá la concertación de una póliza de responsabilidad civil o se subrogará en el pago de la que el trabajador tuviera suscrita en relación con el personal técnico facultativo a quien corresponda la dirección de aquellas obras o servicios en que sea preceptiva su intervención.

TERCERA.- El presente acuerdo deberá ser aprobado por el Pleno de la Corporación y deberá ser enviado al BOP de Córdoba para la publicación íntegra de su texto y depósito ante la Autoridad Laboral competente.

CUARTA.- En un plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del presente acuerdo, se constituirá la Comisión Paritaria regulada en el art. 4.

QUINTA .- HERRAMIENTA Y ROPA DE TRABAJO.- El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores los utensilios y herramientas, en condiciones normales de uso, que precisen para la realización de los trabajos que se les encomienden, así como ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su labor. Los trabajadores a los que se les facilite las herramientas y ropa de trabajo tendrán la obligación de ir debidamente uniformados y a usar dichas herramientas conforme su destino.

SEXTA- Derecho Supletorio.-

En todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas actualizadoras y de desarrollo, La Ley 7/2007 de 12 de abril por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la ley 30/84 de medidas de reforma de la función pública y la normativa de desarrollo estatal y la normativa de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación en desarrollo y ejecución de la normativa estatal.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente y conforme a lo dispuesto en el artículo 57 LRJ-PAC, generando los derechos que de su contenido se deduzcan. No obstante, la plena efectividad de los derechos generados por el contenido del presente convenio tendrá lugar desde el día siguiente a su publicación oficial.



Y en prueba de conformidad se firma el presente acuerdo, el cual consta de treinta y tres páginas, numeradas y rubricadas en Baena a veintinueve de mayo de dos mil catorce.

Fdo.- Jesús Rojano Aguilera
ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo.- José Andrés García Malagón
DELEGADO DE PERSONAL

Fdo.- María José Toledo Alarcón
PRESIDENTA JUNTA PERSONAL

Fdo.-Jesús Morales Ruiz.
PRESIDENTE COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.- Juan Díaz Pérez.
SELEGADO SINDICAL SAP

Fdo.- Andrés Ortiz Ramírez.
DELEGADO SINDICAL CSIF

Fdo.-Antonio Jesús del Valle Sánchez
DELEGADO SINDICAL SIP-AN

Fdo.- Esther López Lastres.
DELEGADO SINDICAL UGT

Fdo.-José López López.
DELEGADO SINDICAL CC.OO

Fdo.- Manuel Martínez Tarifa
EL SECRETARIO DE LA MESA

Fdo.- Miguel Ángel Morales Díaz
SECRETARIO GENERAL



ANEXO I AL CONVENIO ÚNICO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BAENA Y EL PERSONAL QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL MISMO 2014-2016 REFERENTE A LOS/LAS AGENTES DE LA POLICÍA LOCAL.

Artículo 1º. Introducción

En este anexo se establecen y recogen las características especiales que por su naturaleza tiene la función de la Policía Local del Ayuntamiento de Baena respecto al resto de los funcionarios de la Administración Local, tal y como se recoge en la legislación específica a dicho Cuerpo en la ley de coordinación y ley de fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

El objetivo de este anexo es el de reconocer las necesidades del Cuerpo de la Policía Local de Baena y establecer unas condiciones laborales, sociales y retributivas acordes, que por un lado establezcan una operatividad en el servicio y por otro unas compensaciones justas.

Cualquier modificación, incumplimiento, novación o desacuerdo entre las partes respecto al presente anexo serán tratadas en la mesa general de negociación.

Artículo 2º. Sistema de trabajo: horarios, turnos, descansos y cuadrante

a. El sistema de trabajo será rotatorio para toda la plantilla de la Policía Local, pasando por todos los turnos. (TARDE, MAÑANA y NOCHE) excepto en aquellos servicios especiales que así lo requieran y previo acuerdo concensuado con las partes y representantes sindicales.

Los horarios de los turnos serán:

- Días del calendario escolar:
 - o Turno Mañana: de 06:00 horas hasta la finalización del servicio del cruce de los escolares, que finalizará sobre las 14:20 horas aproximadamente o como máximo hasta las 14:30 horas los días de mayor densidad de tráfico.)
 - o Turno Tarde: 13:45 horas a 22:00 horas.
 - o Turno Noche: 21:45 horas a 06:00 horas.
- Días fuera del calendario escolar (sin colegio):
 - o Turno Mañana: de 06:00 horas a 14:00 horas.
 - o Turno Tarde: de 13:45 horas a 22:00 horas.
 - o Turno Noche: de 21:45 a 06:00 horas.

Como consecuencia de esta ampliación de 15 minutos en la Jornada de trabajo, se llegó al acuerdo de conceder 6 días de descanso de libre disposición, para cada uno de los componentes de esta Jefatura de Policía Local. Que dichos días se concederán cuando el Agente los solicite y atendiendo a la norma establecida para el disfrute de días de descanso.

b. El cuadrante de servicio será distribuido en períodos de 2 semanas, es decir (2 semanas



de mañanas, 2 semanas de Noche y 2 semanas de tarde), siendo los períodos de trabajo y descanso de la siguiente forma:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
Des.Sem	De.Sem	Mañanas	Mañanas	Mañanas	Mañanas	Mañanas
Mañanas	Mañanas	Des.Sem	Des.Sem	Mañanas	Mañanas	Mañanas
Noches	Noches	Noches	Noches	Des.Sem	Des.Sem	Des.Sem
Des.Sem	Des.Sem	Noches	Noches	Noches	Noches	Noches
Tardes	Tardes	Des.Sem	Des.Sem	Tardes	Tardes	Tardes
Tardes	Tardes	Tardes	Tardes	Des.Sem	Des.Sem	Des.Sem

c. Los descansos por festivos que se vayan generando deberán ser disfrutados en un periodo máximo de dos meses desde la fecha de su generación, no pudiendo a la finalización del año, ningún trabajador del Cuerpo de la Policía Local, tener acumulados más descansos que los generados durante los meses de Noviembre y Diciembre, siguiéndose para ello se seguirá el siguiente sistema de petición y asignación de descansos:

I. El trabajador podrá solicitar la concesión de los días de descanso generados cada dos meses por festivos, estos días se concederán preferentemente en los días comprendidos de Lunes a viernes (el viernes en turno de mañana y tardes). Se podrán solicitar estos descansos los fines de semana es decir viernes noche, sábado noche y domingo, siempre que no haya otro compañero que los haya solicitado por libre disposición o asuntos propios, los cuales tendrán preferencia.

II. En todo caso el disfrute de los días generados por trabajo en festivos deberán ser compatibles con el normal funcionamiento del servicio.

d. En la medida de las posibilidades se procurará por la Jefatura de la Policía Local reforzar los servicios nocturnos de Viernes y Sábados por la noche, vísperas de festivos y siempre que se tenga conocimiento de la realización de algún evento que se considere que pudiera generar algún tipo de problema de orden público con dos parejas de patrulla y un agente en Jefatura.

En caso de que algún trabajador necesitara quisiera solicitar alguno los días a los que se hace referencia en el párrafo anterior, esté los tendrá que solicitar como días de libre disposición, asuntos propios o vacaciones.

En caso de que haya varias solicitudes para el mismo día, se atenderá la del trabajador que menos días de los mencionados haya disfrutado hasta la fecha.

e. Si para atender algún tipo de solicitud de las mencionadas en el apartado anterior hubiese que cambiar a algún agente de turno para completarlo, así como en los turnos normarles de lunes a viernes donde generalmente habrá una pareja de servicio y un agente de Jefatura, a este agente se le compensará con la cantidad asignada a un servicio nocturno de 20 €.

Artículo 3º. Servicios mínimos:

El servicio mínimo será de 3 Agentes por turno: 1 agente en Jefatura y 2 agentes de servicio de calle (patrulla), según recoge el art. 11 del Reglamento de Organización, Régimen interior y funcionamiento del Cuerpo de la Policía Local de Baena.

Artículo 4º. Cambios de turno:

a. Para el cumplimiento de un derecho de un miembro de la Policía Local, se viese afectado el servicio y hubiese que mover a algún Agente de turno para completarlo, a dicho agente



se le compensará con la cantidad de 20 €.

- b. El tiempo de antelación para cambiar a un agente de turno será de 48 horas. Si es menor este tiempo, se tendrá que hacer uso de la lista de horas extraordinarias.
- c. Los cambios de turno se realizarán atendiendo al último cambio realizado, siguiendo un orden rotatorio.
- d. Por motivos de urgencia y de forma justificada por parte de la Jefatura de la Policía Local de Baena los apartados a), b) y c) del presente artículo quedarán sin efecto en los casos recogidos en el artículo 16 del Reglamento de Organización, Régimen Interior y Funcionamiento del Cuerpo de la Policía Local en el que se regula los casos de Catástrofe, siniestro, calamidad pública.

Artículo 5º. Vacaciones Anuales:

Cada agente disfrutará de los días de vacaciones que legalmente le correspondan. Estas se disfrutarán durante el periodo establecido entre los meses de Junio y Septiembre. Si por alguna circunstancia se tuvieran que utilizar otros meses, a estos agentes se les compensará con 4 días de vacaciones más o la parte proporcional a los días trabajados fuera del periodo establecido siempre y cuando no sea por solicitud del Agente.

Los meses de Julio y Agosto serán rotatorios entre todos los agentes de la plantilla. Fuera de este periodo los agentes podrán solicitar los días de vacaciones como viene recogido en la legislación vigente en cada momento.

Los días de vacaciones o los restantes días de vacaciones no podrán ser disfrutados en: Semana Santa, Feria Real y Navidades, compensándose económicamente dicha disponibilidad. Salvo negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 6º. Sistema de servicios extraordinarios:

Si por circunstancias del servicio, la Jefatura necesita reforzar un turno, se llamará a los Agentes que se encuentran apuntados en la lista de voluntarios para ser llamados en refuerzos de servicios extraordinarios.

La Jefatura tendrá una lista confeccionada por los Policías que voluntariamente están dispuestos a realizar servicios extraordinarios en su tiempo de descanso, teniendo esta lista un orden rotativo

En el caso de que hiciera falta realizar servicios extraordinarios, se llamará al Agente que se encuentre primero de la lista, si este rehusara, se procederá al llamamiento del inmediato siguiente de la lista y así sucesivamente. Aquel agente que renuncie a prestar servicios extraordinarios pasará al último de la lista, así como el que realice dicho trabajo extraordinario.

Si un Agente, en el momento de ser llamado para la realización de un servicio extraordinario porque sea su turno en la lista, se encuentra disfrutando un descanso por permiso retribuido de los recogidos en el Estatuto del Empleado Público no pasará al último puesto de la lista (asuntos propios, vacaciones anuales, permisos o baja por enfermedad)

Los Agentes que estén en situación administrativa de segunda actividad, no pasarán al último de la lista, si el servicio a realizar es distinto al de su clase o destino.



El mínimo de horas a realizar en servicios extraordinarios será de 6 horas continuas y podrán solapar los horarios de dos turnos diferentes.

Artículo 7º. Turnos especiales:

Se establecen como turnos especiales los días de Semana Santa, Feria Real, Nochebuena y Nochevieja, quedando estos días fuera del cuadrante anual y siguiendo los turnos rotatorios que tradicionalmente se vienen siguiendo.

Se establecerá una gratificación de 100 € a aquellos agentes que tengan establecido los turnos de la noche del 24 al 25 de Diciembre, la mañana del 25 de Diciembre, la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero y la mañana del 1 de Enero.

Se establecerá una compensación económica en el resto turnos especiales en los que no se permita el disfrute de vacaciones según lo establecido en el artículo 5º del presente anexo por este concepto.

Artículo 8º. Nocturnidad y Festivos:

- a. Se establece un complemento mensual por servicio en Domingos y Festivos de 78,75 €, no excediendo el total de Domingos y Festivos trabajados de los 25 en el computo anual de cada Agente.
- b. Aquel agente que por circunstancias del servicio exceda el computo de 25 días indicado en el apartado anterior percibirá una retribución de 42,62 € por Domingo y/o Festivo excedido de los 25.
- c. Aquel Agente (no oficiales) que por circunstancias del servicio deba realizar las funciones de Encargado de Turno percibirá una gratificación de 7 € por servicio realizado.
- d. Los agentes que presten servicio en horario nocturno, de 22:00 horas a 06:00 horas, percibirán una gratificación de 2,50 € por hora.
- e. Los servicios por desplazamiento a juicio a otra localidad se compensará con un día de descanso. En caso de juicio en la localidad de Baena, se compensará con medio día de descanso, previa justificación de asistencia a juicio o requerimiento judicial.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Anexo deroga y deja sin efecto los acuerdos establecidos entre el Excmo. Ayuntamiento de Baena y el Cuerpo de la Policía Local de Baena de fecha 23 de Abril de 2004 y 15 de Diciembre de 2005.



DISPOSICIÓN FINAL

Las relaciones laborales entre el Cuerpo de la Policía Local de Baena y el Excmo. Ayuntamiento de Baena así como el funcionamiento de dicho Cuerpo se regirán por lo establecido en el **CONVENIO ÚNICO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BAENA Y EL PERSONAL QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL MISMO 2014-2016** y el presente **ANEXO** así como lo establecido en el **REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, RÉGIMEN INTERIOR Y FUNCIONAMIENTO DEL CUERPO DE LA POLICIA LOCAL DE BAENA** publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba con fecha 22 de Octubre de 2004 y aprobado en sesión ordinaria del Pleno de la Corporación Municipal del día 29 de Julio de 2004.

Baena, 29 de mayo de 2014

Fdo.- Jesús Rojano Aguilera
ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo.- José Andrés García Malagón
DELEGADO DE PERSONAL

Fdo.- María José Toledo Alarcón
PRESIDENTA JUNTA PERSONAL

Fdo.-Jesús Morales Ruiz.
PRESIDENTE COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.- Juan Díaz Pérez.
SELEGADO SINDICAL SAP

Fdo.- Andrés Ortiz Ramírez.
DELEGADO SINDICAL CSIF

Fdo.-Antonio Jesús del Valle Sánchez
DELEGADO SINDICAL SIP-AN

Fdo.- Esther López Lastres.
DELEGADO SINDICAL UGT

Fdo.-José López López.
DELEGADO SINDICAL CC.OO

Fdo.- Manuel Martínez Tarifa
EL SECRETARIO DE LA MESA

Fdo.- Miguel Ángel Morales Díaz
SECRETARIO GENERAL