



*RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar y la Corporación Municipal", suscrito el 23 de enero de 2013. (2013061053)*

Visto el texto del "Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar y la Corporación Municipal" (código de convenio 10000812011999), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2013, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por los sindicatos UGT y CSIF, así como también por el delegado de personal, y ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 18 de enero de 2013.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 28 de mayo de 2013.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

**CONVENIO COLECTIVO**

POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GARROVILLAS DE ALCONETAR Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

AÑOS 2013-2015

**CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo, suscrito por el Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar y los representantes de sus empleados públicos, que se relacionan al final del texto, tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar y el Personal Laboral a su servicio.

**Artículo 2. Ámbito Personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:
  - a) Al personal laboral fijo de plantilla del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar, sus Organismos Autónomos y Sociedades Mercantiles que se puedan crear, participadas íntegramente por el Ayuntamiento, que se encuentren en situación de servicio activo o servicios especiales
  - b) Al personal laboral eventual del mismo Ayuntamiento, salvo aquellas disposiciones que expresamente se declaren que no le son de aplicación
- 2) Los convenios, disposiciones, resoluciones y normas del Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar en tanto no contradigan lo establecido en el presente, serán de aplicación a los empleados públicos de la misma en lo que les sea más favorable.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 01 de enero de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, aplicándose las mejoras oportunas que surjan en estos años.
2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar, así como a los que puedan crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Garrovillas, si en ellos prestan servicios empleados municipales.

**Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Acuerdo-Convenio, integrada por 3 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento



de Garrovillas de Alconétar y 3 miembros designados por los Sindicatos firmantes de este Convenio. Éstos podrán estar asistidos por sus asesores. Se puede nombrar un suplente para cada titular.

En los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:
  - a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
  - b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por discrepancias en la interpretación del mismo.
3. Reuniones de la Comisión.
  - a) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario anualmente, siendo convocada por el Presidente de la misma, asignando el orden del día en dicha convocatoria.
  - b) Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 15 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día por el Presidente.
4. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días, a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

#### ***Artículo 6. Vinculación a la totalidad.***

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

#### ***Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.***

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio Colectivo.
2. Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido, hasta tanto no se logre uno nuevo.

### CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ***Artículo 8. Organización y racionalización.***

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece cau-



ces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
  - b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
  - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y Convenios, la promoción de los trabajadores.
  - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados Personal, así como el artículo 41 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 32 de la Ley 7/90, de 19 de julio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.
4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos, procederá la consulta a los Órganos de representación de los trabajadores, según referencia de los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/87, de 12 de junio, más el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9. Clasificación del personal.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de Acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Los grupos de clasificación del personal se establecen conforme el artículo 76 y la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y son los que se indican a continuación:

Grupo A, dividido en los 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. La clasificación en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C, dividido en los 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.



Agrupación profesional sin requisito de titulación. Se encuadrarán en este Grupo (o Agrupación) los puestos de trabajo para cuyo acceso no se requiera ninguna titulación.

**Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.**

1. La relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:
  - a) La relación de puestos de trabajo comprenderá, todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, el número y características de los mismos. Debiendo figurar necesariamente los siguientes datos:
    - Centro de trabajo al que pertenece.
    - Denominación y características esenciales.
    - Tipo de puesto.
    - Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
    - Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).
  - b) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la relación de puestos de trabajo.
2. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.
3. Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.
4. Las modificaciones a la relación de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, como máximo, en el último trimestre de cada año.
5. La Corporación, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:
  - a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
  - b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
  - c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública, las pruebas deberán realizarse en un plazo máximo de seis meses desde su publicación.

Durante la vigencia del presente Convenio este Ayuntamiento se compromete a adaptar la plantilla de personal a las necesidades de los servicios municipales, efectuándose las adecuaciones retributivas que se deriven de tal adaptación.

**Artículo 11. Ingresos. Oferta Pública de Empleo.**

1. El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, previa negociación con los sindicatos firmantes, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básicas estatal o autonómica. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio, a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta, en el supuesto que se mantengan en plantilla las plazas.

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo, servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. Los tribunales, órganos de selección, o comisiones de valoración, se formarán conforme establece la legislación correspondiente

Los Órganos de Representación del Personal propondrán a la Corporación un representante. Dicho miembro, que deberá ser de igual o superior nivel al de la plaza a cubrir, formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y sin voto.

6. El servicio de personal informará puntualmente a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual, dará derecho a acceder a la función pública sin haber pasado por los cauces legalmente establecidos.

**Artículo 12. Promoción interna y carrera administrativa.**

Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la función pública. De Acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio se pactan las siguientes medidas concretas:



## 1. PROMOCIÓN INTERNA

- a) En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un Grupo o Subgrupo inferior a otro superior a otra categoría dentro del mismo Grupo o Subgrupo.
- b) Para tener acceso a Promoción Interna., los trabajadores deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en la Corporación.
- c) En las distintas Ofertas de Empleo, se negociará el número de plazas para promoción interna, en función del número de candidatos potenciales.
- d) Tras la entrada en vigor de este Convenio, se efectuará el proceso de promoción separado de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes. Cualquier puesto de trabajo que se encuentre vacante, será ofertado en promoción interna antes de serlo en turno libre. La promoción interna se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la calificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.
- e) En los procesos de promoción interna, se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados. Así mismo el Ayuntamiento facilitará cursos para la preparación de las pruebas. A través de los planes de formación de otras administraciones o centros.

## 2. CARRERA PROFESIONAL

Se podrá llevar a cabo conforme a los sistemas establecidos en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 13. Funcionarización.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio y en las condiciones establecidas en la legislación vigente, se incluirán en la Oferta de Empleo Público aquellos puestos funcionarizables, desempeñados por personal laboral fijo,

### **Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.**

La provisión de puestos de trabajo se realizará conforme al Capítulo III (Provisión de puestos de trabajo y movilidad) del Título V de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los puestos de trabajo ofertados, contendrán al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes serán ofertados para la movilidad de los empleados públicos del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar (funcional o de otro tipo) antes de ser ofertados en turno libre.

Todos los procedimientos de provisión de puestos de trabajo que se lleven a cabo en el Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar serán presentados por la Corporación en la Comisión Paritaria, que se pronunciará sobre dichos procedimientos. Asimismo, en la Comisión Paritaria se negociarán las bases por las que se regirán estos procedimientos de provisión.

**Artículo 15. Trabajos de superior o inferior categoría.**

1. Los Jefes de los distintos Servicios propondrán al Sr. Alcalde-Presidente habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría a personal de los mismos por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal, y estos a su vez, por escrito, a los Órganos de Representación del Personal y al trabajador.
2. En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuados o 3 discontinuos, en 1 año.
3. En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 1 mes.
4. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar que el cambio sea voluntario.
5. En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Jefe del Servicio y ratificada por el Sr. Alcalde-Presidente. En todos los supuestos, el Ayuntamiento estará obligado a informar a los Órganos de Representación del Personal.

**Artículo 16. Registro General de Personal.**

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas se inscribirá en el Registro General del Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

**Artículo 17. Jornada laboral y descanso diario.**

1. Para el personal de plantilla de este Ayuntamiento se establece una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales.

La Jornada de Trabajo se realizará de la siguiente forma:

**Personal de Oficina:**

Tramo fijo para todos los empleados: de lunes a viernes de 7:30 h. a 15:00 h.

El horario de los sábados, de 10:00 h. a 12:00 h., será atendido por el Personal de Oficina de forma rotatoria. Al empleado público que realice el horario de sábado, se le compensará el tiempo trabajado

Al personal que deba trabajar por necesidades de servicio en horario diferente, se le compensará el tiempo trabajado, dando conocimiento a los representantes de los empleados públicos.

**Personal de la Policía Local:**

Se realizará mediante la turnicidad acordada entre la Jefatura del Personal y el personal afectado, dando conocimiento a los representantes de los empleados públicos.

***Resto de Personal de Plantilla:***

Tramo fijo para todos los empleados: de lunes a viernes, horario de 7:30 a 15:00 h. No obstante, durante los meses de junio-julio-agosto-septiembre, el horario será de 7:00 h. a 14:30 h.

Al personal que deba trabajar por necesidades de servicio en horario diferente, se le compensará el tiempo trabajado, dando conocimiento a los representantes de los empleados públicos.

***Personal Laboral Temporal:***

La jornada será la establecida en la normativa que en su caso la regule, prestándose en la forma establecida en el apartado anterior, y completándose cuando sea preciso en los sábados. Cuando sea necesario, la Jefatura de Personal, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, incluirá estos casos en el calendario laboral, de modo que se complete la jornada de trabajo.

2. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro, de Acuerdo con los sindicatos y antes del día 31 de enero de cada año.
3. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.
4. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
5. Siempre que en un puesto de trabajo se realicen horas extraordinarias con carácter habitual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
6. El trabajador con jornada completa tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo, procurando no desatender el servicio.

Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada por la Comisión Paritaria, así como el resto de los horarios especiales.

**CAPITULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS*****Artículo 18. Normas generales y comunes.***

1. Los empleados públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.
2. En su virtud, los empleados públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.



3. A los empleados públicos que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
4. Las retribuciones percibidas por los empleados públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
5. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 19. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
  - a) Sueldo.
  - b) Triénios.
  - c) Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
  - a) Complemento de destino.
  - b) Complemento específico.
  - c) Complemento de productividad.
  - d) Gratificaciones.
4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
  - b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

**Artículo 20. Sueldo.**

El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar, será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los Empleados Públicos.

**Artículo 21. Trienios.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como de funcionario de carrera, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. Cuando un empleado público cambie de grupo de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación, según la legislación vigente en la materia.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que lo sustituyan.

**Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas equivalente a lo que establezca la normativa correspondiente.
  - a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
  - b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
  - c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

**Artículo 23. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 17 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada Grupo y Subgrupo de clasificación:



- Grupo A:
    - Subgrupo A1: 20 al 30 (ambos inclusive).
    - Subgrupo A2: 18 al 26 ( " " ).
  - Grupo B: 16 al 24 (ambos inclusive).
  - Grupo C:
    - Subgrupo C1: 16 al 22 (ambos inclusive).
    - Subgrupo C2: 14 al 18 ( " " ).
  - Agrupación profesional sin requisito de titulación: 13 al 14 (ambos inclusive).
3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

**Artículo 24. Complemento específico.**

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/84, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
3. El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
4. El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
5. El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:
  - a) La peligrosidad.
  - b) La penosidad.
  - c) La toxicidad.
  - d) El esfuerzo físico.
  - e) El contagio.
  - f) La Turnicidad.



- g) La nocturnidad.
- h) El trabajo a la intemperie.
- i) Domingos y festivos.
- j) Jornada partida.
- k) Actividades en centro de trabajo fuera del casco urbano.

Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

6. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
7. El Complemento específico en atención a la dedicación será homologado a lo establecido para el personal funcionario.

#### **Artículo 25. Gratificaciones.**

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.
2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 60 horas al año, compensándose económicamente según marque el Convenio vigente.
3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de personal, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.
4. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal del Excmo. Ayuntamiento de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
5. Horas Extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, solo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 60 anuales.



El importe de las horas extraordinarias será el que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 175 %. Si estas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 205 % de la hora normal.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 205 % de la hora normal.

De mutuo Acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementadas en un 205 % de la hora normal.

#### 6. Retenes y Guardias.

La Corporación podrá fijar los servicios de retén o guardia en aquellos puestos de trabajo en que las circunstancias de los mismos así lo requieran. Las cantidades mínimas y sobre las que negociar por retén o guardia semanal serán las siguientes:

- Oficial: 90,15 euros.
- Peón: 42,07 euros.

#### **Artículo 26. Retribuciones por trabajos de superior o inferior categoría.**

1. Las retribuciones durante el tiempo de desempeño de funciones de superior categoría, se incrementarán en la diferencia de todas las retribuciones complementarias del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere en el puesto de procedencia.
2. En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
3. Si durante el trabajo de superior categoría el empleado público sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

#### **Artículo 27. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. Los empleados públicos tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio, previa autorización del Concejal Delegado responsable del Área, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:
  - a) Dietas.
  - b) Gastos de desplazamiento.
  - c) Indemnización por residencia eventual.
  - d) Indemnización por asistencia a tribunales de oposición o Comisiones de Valoración.
  - e) Indemnización especial.
2. Dietas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable correspondiente.



El Excmo. Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al empleado público que tuviera que desplazarse, al menos el 80 % del valor total de las dietas que le corresponden. Salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago.

3. Gastos de desplazamiento.

- a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado público por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Excmo. Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del empleado público que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera de su centro habitual de trabajo utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

- b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres supondrá en su caso el abono del billete o pasaje utilizado.

La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados públicos por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Excmo. Ayuntamiento lo autorice, será de 0,19 euros/kilómetro en la actualidad o la que se determine por la legislación correspondiente.

4. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración.

- a) Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para tribunal de oposición.

5. Indemnización especial.

- a) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público.

- b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar, el del Comité de Empresa y/o delegados de personal del Ayuntamiento.

#### CAPITULO IV: PERMISOS Y SITUACIONES

##### **Artículo 28. Vacaciones.**

1. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que le correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.



A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

La forma de disfrutar el periodo vacacional será la que se indica a continuación, conforme al calendario vacacional que se haya aprobado y supeditando los posibles cambios que se efectúen en el mismo a las necesidades del servicio:

- De forma continuada o en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, (la secuencia de días hábiles consecutivos se establece comenzando el cómputo en el que se inicie el periodo y continuándolo hasta completar el número de días elegidos, aunque haya festivos o fines de semana en medio).
- Sin Perjuicio de lo anterior, se podrán utilizar días correspondientes a las vacaciones anuales, hasta un máximo de 5, como días de libre disposición, pudiendo solicitarse uno a uno, o agrupándolos hasta un máximo de 5, y pudiéndose unir a los días de asuntos particulares establecidos en el art. 29.k).

Anualmente se elaborará un calendario de vacaciones con anterioridad al 31 de marzo y, en todo caso, el periodo vacaciones se deberá solicitar con 15 días de antelación.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser negociado con los Representantes de los Trabajadores. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir Acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir Acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido.

Durante un plazo de 10 días los trabajadores acogidos al presente Convenio voluntariamente podrán permutar su mes de vacaciones (se entiende que dentro de su misma categoría).

Con fecha límite del 31 de marzo, el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones.

3. El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado público dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto en su domicilio o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborales siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.



4. El empleado público de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio naturales por mes trabajado.
5. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento se le incluirán a efectos de liquidación, todos los días acumulados por los que el Excmo. Ayuntamiento fuera deudor del trabajador.

#### **Artículo 29. Permisos retribuidos.**

Los empleados públicos acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos facciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.



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

Este permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, tres días.
- l) Por matrimonio, quince días, estando incluido entre ellos el día de la ceremonia (el disfrute de este permiso puede iniciarse antes del día del matrimonio).

- m) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, hermanos/as (incluidos los políticos), el día de la celebración.

- n) Los días 24 y 31 de diciembre se entenderá como festivos a todos los efectos. Cuando estos días coincidan en sábados o domingos, dichos permisos serán acumulables. Los empleados públicos que por necesidad del servicio tuviesen que trabajar en estos días, los disfrutarán en otras fechas.

- ñ) Durante las Ferias y Fiestas Mayores, se reducir la jornada de trabajo, estableciéndose un horario laboral de 9:00 a 13:00 horas. Cuando los Empleados Públicos no se puedan acoger a mencionada reducción de jornada por necesidades del servicio, serán disfrutados en otras fechas.



- o) Por comunión, bautizo o ceremonia similar de las diferentes religiones, hasta el tercer grado, el día de la celebración
- p) Los permisos regulados en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género), siguientes:

- p.1) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la 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 las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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 hijo o de parto múltiple.

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

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

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

- p.2) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, 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 las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción 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.

- p.3) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados p.1 y p.2.

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

Los Empleados Públicos 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.

- p.4) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las 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.

- p.5) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanentemente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Para el disfrute de todas las licencias relacionadas, será necesario solicitarlo por escrito en el modelo oficial, con al menos tres días de antelación a la fecha del permiso, al objeto de prever la necesidad del servicio, excepto en aquellos casos en los que, por urgencia del asunto, sea absolutamente imposible.

La licencia o permiso se entenderá concedida o denegada cuando, tras el preceptivo informe del jefe del departamento, el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el Alcalde o Concejal delegado de personal. Si transcurridos tres días desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o permiso.

El trabajador deberá justificar la veracidad de la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo, salvo por asuntos propios, en el momento de solicitarlo o posteriormente, si no pudiera hacerlo antes, a la mayor brevedad posible. En caso de no hacerlo se entenderá automáticamente denegada.

### **Artículo 30. Permisos no retribuidos.**

1. El empleado público que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 30 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.
2. El empleado público que lleve un mínimo de 2 años al servicio del Excmo. Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a nueve meses, previo informe del Jefe del Servicio tras ser oídos los representantes de los sindicatos representados en el Ayuntamiento. Este permiso podrá solicitarse anualmente por un período máximo de tres años, computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios.
3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 30 días.

### **Artículo 31. Servicios especiales.**

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
  - a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
  - b) Cuando adquieran la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
  - c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.
  - d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.



- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
  - f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
  - g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.
  - h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
  - i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.
  - j) Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
  - k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
  - l) Todos aquellos empleados públicos que por cualquier circunstancia se vieran obligados a cumplir condena, el tiempo que hayan permanecido en tal situación, a todos los efectos, se les computará como activo.
  - m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos estos, de Acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
  - n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por un empleado público contratado temporalmente.

A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensi-



vo a los representantes sindicales que ostenten cargos representativos provinciales o regionales.

**Artículo 32. Excedencias.**

1. Los empleados públicos del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar tendrán derecho a excedencias establecidas en el artículo 89 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos recogidos en el mismo.
2. Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia automática o por incompatibilidad a los empleados públicos del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales. Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo del Ayuntamiento, en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá, en todo caso, cuando exista puesto vacante con dotación presupuestaria.

**CAPITULO V: DERECHOS SOCIALES****Artículo 33. Garantías.**

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos, en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia, o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público al Ser el Ayuntamiento el demandante. Para este fin el Ayuntamiento suscribirá un seguro de responsabilidad civil.
2. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales, derivadas de su actuación profesional, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
3. El Ayuntamiento garantiza la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores. En caso de retirada del carnet de conducir, se indemnizará con 60 euros mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada, ya se haya producido conduciendo un vehículo de la Corporación o propio al servicio de la misma.

**Artículo 34. Compensaciones o ayudas económico-sociales.**

1. Incapacidad Temporal:

Los empleados públicos del ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar, se les reconocerá como mejora voluntaria, los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:



1. Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de contingencias comunes:

- a) Durante los tres primeros días, se le reconocerá un complemento del 50 % de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocido por la Seguridad Social, alcance el 75 % de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se reconocerá un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad

Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que generen:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Aquellos otros supuestos que se determinen reglamentariamente para supuestos excepcionales y debidamente justificados o que le preste conformidad la Comisión Paritaria.

2. Cuando la situación de Incapacidad Laboral Temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social, será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad

2. Prótesis:

El Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar concederá las siguientes ayudas, al personal con una antigüedad superior a un año de servicio activo:

Prótesis.

— Oculares:

- Gafas completas: .....42 euros
- Gafas completas bifocales: .....60 "
- Renovación de uno o dos cristales: .....30 "
- Lentillas: .....49 "
- Molduras de Gafas: 3 .....0 "

— Dentales:

- Empastes: .....30 euros
- Sustitución de Piezas: .....42 "
- Dentadura superior o inferior: .....90 "



- Dentadura completa: .....150 "
  - Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años: el 20 % del gasto, con un máximo de 165 euros.
- Auditivas:
- Audífonos: .....165 euros.

El importe máximo a percibir por empleado público y año, por todos estos conceptos será de 165 euros.

3. Por desplazamientos para operaciones o revisiones fuera de la localidad.

Se establecen las siguientes ayudas para el enfermo y el acompañante que sea necesario, previa prescripción facultativa:

- Billete de tren o autobús, el 100 % del precio del mismo.
- Vehículo propio, 0,19 euros/Km.

**Artículo 35. Jubilación Anticipada.**

La jubilación anticipada de los Empleados Públicos públicos, se llevará a cabo en los términos y condiciones establecidos en la legislación correspondiente.

**Artículo 36. Anticipos.**

1. Todos los empleados públicos, con más de un año de servicio, tendrán derecho a solicitar, para caso de necesidad acreditada, y obtendrán del Excmo. Ayuntamiento, si así lo acuerda la Comisión Paritaria, un anticipo sin intereses, de hasta 3.000 euros.
2. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.
3. La amortización se efectuará en un período máximo de 36 mensualidades.
4. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:
  - a) Hayan transcurridos 36 meses.
  - b) No haya agotado la prestación.
  - c) Haya reintegrado su importe.

Para los años de vigencia de este Convenio se destinará una cantidad no inferior a la presupuestada para el ejercicio anterior, incrementándose para ejercicios futuros en una cantidad mínima correspondiente a lo que establezca la ley de Presupuestos Generales del Estado.

5. Anticipos Mensuales de Nóminas: Todos los empleados públicos podrán solicitar entre el día 15 y 20 de cada mes, o en todo caso a partir de la mitad del periodo del contrato si fuera menor al mes, un anticipo de hasta el 50 % de sus haberes mensuales o periódicos a percibir

**Artículo 37. Servicios auxiliares.**

1. Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:
  - a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.
  - b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.
3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.
4. El Concejal Delegado de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión Paritaria.

## CAPITULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Artículo 38. Formación profesional.**

1. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:
  - a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas como máximo y según necesidades del servicio para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los trabajadores (empleados públicos) comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos

- b) De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

2. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:
  - a) De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.



- b) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.
  - c) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
4. Durante el período de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Corporación.

### **Artículo 39. Promoción profesional.**

1. Los puestos de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento se clasifican en 17 niveles.
2. Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
3. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.
4. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en éste último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.
5. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento.
6. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.
7. Los empleados públicos podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
8. Igualmente, podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo a los empleados públicos procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado público de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.
9. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.



## CAPITULO VII: SALUD LABORAL

**Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.**

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/95.

**Artículo 41. Funciones del Comité de Seguridad y Salud.**

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/95.

**Artículo 42. Uniformes de trabajo.**

El Excmo. Ayuntamiento proveerá gratuitamente al personal activo que por su trabajo las necesite.

La Policía Local, se uniformará conforme establece la legislación correspondiente

El resto del Personal, empleado público de plantilla o fijo, se uniformará, a cargo de la empresa, mediante el sistema de reposición, con el límite máximo anual de:

En verano con 2 camisas, 2 pantalones 2 pares de calzado, guantes.

En Invierno, con 2 chaquetillas, 2 camisas 2 pantalones 2 pares de calzado, guantes.

El personal no fijo, se uniformará con mono y guantes.

**Artículo 43. Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

## CAPITULO VIII: DERECHOS SINDICALES

**Artículo 44. Comité de Empresa y Delegados de Personal.**

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.
4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa y Delegados de Personal emitirán informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Planes de formación profesional.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.



6. El Comité de Empresa y Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como la apertura de expedientes disciplinarios, informativos, y sancionadores.
7. El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oído en las siguientes cuestiones y materias:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
8. El Comité de Empresa y Delegados de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Tendrán acceso a los boletines de cotización TC-1 y TC-2.
10. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. El Comité de Empresa y Delegado de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
12. El Comité de Empresa y Delegados de Personal colaborarán con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
13. El Comité de Empresa y Delegados de Personal informarán a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
14. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
15. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
16. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autori-



zará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

17. Se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Excmo. Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar.

18. Dispondrán de un crédito horario igual que el de los Delegados Sindicales.

#### **Artículo 45. Garantías.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa y Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuido como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
  - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
  - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
  - Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación.
- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado público en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- f) El Excmo. Ayuntamiento dotará con un fondo de ayuda a los sindicatos representativos en este Ayuntamiento, consistentes en una cantidad de 600 euros a distribuir entre los sindicatos firmantes de mutuo acuerdo.

**Artículo 46. Secciones Sindicales.**

1. El empleado público afiliado a un sindicato podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que éste tenga un 10 % de los votos en las elecciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal, o goce de la condición de Sindicato más representativo en el ámbito estatal o regional.

Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

2. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por dos Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados. Los cuales dispondrán de 15 horas mensuales, cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa y Delegados de Personal, o acumularlas indistintamente.
3. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que el Comité de Empresa, incluyendo el crédito horario.
4. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno del Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de las horas que legalmente les correspondan para celebrar reuniones de sus afiliados en el centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización; avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
5. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes facultades:
  - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa, Delegados de Personal y la Corporación.
  - b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
  - c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, sobre las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.
  - d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa y Delegados de Personal.
  - e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tabloneros de anuncios, que la Corporación dispondrá para su uso exclusivo.
  - f) Previa solicitud por escrito del trabajador que así lo desee, su cuota sindical será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la Sección Sindical disponga.
  - g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal y de los órganos internos del Ayuntamiento que se establezcan en materia de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.
  - h) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de 5 días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquellas, permisos retribuidos por un máximo de 15 días al año.



6. Locales.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de las Centrales Sindicales firmante de este Convenio, un local facilitándole los medios materiales de que el Ayuntamiento disponga.

**Artículo 47. Asambleas Generales.**

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
  - a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
  - b) El Comité de Empresa y Delegados de Personal.
  - c) Cualesquiera del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40 %.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
  - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
  - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
  - c) Indicar el orden del día.
  - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPITULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 48.** El régimen disciplinario de los empleados públicos será el establecido en Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera.**

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:



1.º GRADO	2.º GRADO	Tercer GRADO	4.º GRADO
PADRE	ABUELO	BISABUELO	PRIMO
MADRE	HERMANO	TÍO	
HIJO	NIETO	SOBRINO	
HIJA		BIZNIETO	

Igualmente, se entenderá por cónyuge la persona a quien el empleado Público se halla ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el RD 383/1984, de 1 de febrero y OM de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

#### ***Disposición adicional segunda.***

El Excmo. Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los empleados públicos que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

#### ***Disposición adicional tercera.***

Si por razones de servicio y/o producción se privatizase algún servicio u organismo de los comprendidos en este Convenio, todo su personal deberá ser reasignado en otros puestos acordados con su categoría en este Ayuntamiento.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos Acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario oficial correspondiente, surtiendo efectos a partir del uno de enero del año dos mil trece.

Firman este Convenio, en representación del Ayuntamiento de Garrovillas de Alconétar:

D. Cándido J. Gil Pizarro Alcalde-Pte y de su grupo PSDG.

D.ª María José Osma Macías, concejal del PP.

D.ª Elisabeth Martín Declara, concejal del PSOE.

y, en representación de sus empleados públicos:

D. Pedro Macías Merino, Delegado del Personal Laboral (CSIF).

D. Javier Fernández Cordero (CSIF).

D. Jesús Rosco Terrón (UGT).