



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del "Ayuntamiento de Vivares y la Corporación Local". (2021063585)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del "Ayuntamiento de Vivares y la Corporación Local" -código de convenio 06100730012021 - suscrito con fecha 19 de julio de 2021, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 3 de noviembre de 2021.

La Directora General de Trabajo,  
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES  
DE TRABAJO ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE  
VIVARES Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL, AÑOS 2021/2022.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito Personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Ámbito territorial

Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización

Artículo 9. Clasificación del personal

Artículo 10. Trabajos de superior o inferior categoría

Artículo 11. Plan de Estabilidad en el Empleo

Artículo 12. Jornada laboral y descanso diario

CAPÍTULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 13. Normas generales y comunes

Artículo 14- Conceptos retributivos

Artículo 15. Sueldo

Artículo 16. Trienios

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Artículo 18. Complemento de destino

Artículo 19. Complemento específico

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Artículo 21. Retribuciones por trabajos de superior o inferior categoría

Artículo 22. Indemnizaciones por razón del servicio

CAPÍTULO IV: PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 23. Vacaciones

Artículo 24. Permisos retribuidos

Artículo 25. Permisos no retribuidos

Artículo 26. Servicios especiales

Artículo 27. Excedencias

CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES

Artículo 28. Garantías

Artículo 29. Compensaciones o ayudas económico-sociales e indemnizaciones



Artículo 30. Anticipos

Artículo 31. Cambio Puesto de Trabajo por capacidad disminuida

Artículo 32. Igualdad de trato entre mujeres y hombres y contra la violencia de género

#### CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 33. Formación profesional

#### CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 35. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

Artículo 36. Uniformes de trabajo

Artículo 37. Botiquín de primeros auxilios

#### CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Comité de Empresa y Delegados de Personal

Artículo 39. Garantías

Artículo 40. Secciones Sindicales

Artículo 41. Asambleas Generales

#### CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Faltas

Artículo 43. Faltas leves

Artículo 44. Faltas graves

Artículo 45. Faltas muy graves

Artículo 46. Sanciones

Artículo 47. Procedimiento

Artículo 48. Prescripción de faltas y sanciones

Artículo 49. Cancelación de faltas y sanciones

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

Disposición adicional sexta

Disposición adicional séptima

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL



## CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo, que ha sido negociado por el Ayuntamiento de Vivares y el sindicato UGT, tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Vivares y el personal laboral a su servicio.

### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación:

a) El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Vivares será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Vivares y sus Organismos Autónomos.

b) Al personal laboral temporal contratado a tiempo completo o parcial del Excmo. Ayuntamiento de Vivares y sus Organismos Autónomos, salvo aquellas disposiciones que expresamente se declare que no les son de aplicación y excepto las contrataciones vinculadas al AEPSA, que se regirán por el convenio de la construcción, y las que deban regirse por el convenio del campo.

2. Los Convenios, disposiciones, resoluciones y normas del Excmo. Ayuntamiento de Vivares, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los empleados públicos de la misma, en todo aquello que le sea más favorable en sus condiciones laborales.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022, aplicándose las mejoras oportunas que surjan en los años de vigencia del mismo, mientras no medie denuncia de alguna de las partes.

2. Los conceptos económicos serán revisables anualmente según la ley vigente que esté en vigor.

3. 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 Vivares.

**Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento del presente Convenio, integrada por 1 miembro en representación del Excmo. Ayuntamiento de Vivares y 1 Representante de los Trabajadores. Estos podrán estar asistidos por sus asesores con voz pero sin voto. Pudiéndose nombrar para cada titular un suplente.

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) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
  - b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
  - c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
  - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
  - e) Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.
  - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
  - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
  - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
  - i) Desarrollar las cláusulas abiertas del presente convenio.
3. Reuniones de la Comisión.
  - a) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada 6 meses, 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 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día por el Presidente.



c) Será necesaria la asistencia de al menos el 50 por 100 de los componentes, de cada una de las partes para que la sesión pueda celebrarse.

d) Para la adopción de acuerdos se ha de votar favorablemente por la mayoría absoluta de los miembros presentes, siendo así vinculantes y obligatorios en su cumplimiento para todos.

Asimismo, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en este sentido, se acuerda el sometimiento al Reglamento de Funcionamiento para soluciones extrajudiciales de conflictos de trabajo contemplado en el Acuerdo Interprofesional sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) .

De la misma forma, la solución de los conflictos que afecten al personal laboral incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su reglamento.

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

El presente Convenio Colectivo constituye un todo indivisible y sus condiciones económicas de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de los preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficaz 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, que presentará la parte denunciante a la otra con expresión de las materias objeto de la denuncia con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.



2. Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta tanto no se logre uno nuevo, que tendrá vigencia desde la finalización del convenio denunciado.

## CAPÍTULO 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 cauces 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 acuerdos, 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.
  - g) Vigilancia y control del absentismo laboral
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los Delegados de Personal o Comité de Empresa las materias concernientes a estos, así como las referenciadas en el artículo 41 del R.D.L. 2/2015 de 24 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 afectados por este Convenio, procederá la consulta a los Órganos de Representación de los Trabajadores, según referencia del Estatuto Básico del Empleado Público.
5. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los



derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

6. El Excmo. Ayuntamiento aplicará el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, en el que se regula el trabajo a distancia ó teletrabajo, en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este convenio.

### **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. El personal al servicio del Ayuntamiento de Vivares está integrado por contratados en régimen de laboral fijo, temporales, eventuales, funcionarios y laboral indefinido.
3. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.
4. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el artículo 25 de la L.R.F.P. de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo del que dependerán sus retribuciones.
5. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal Laboral:
  - Grupo 1: Titulados Superiores.
  - Grupo 2: Titulados de Grado Medio.
  - Grupo 3: Titulados de BUP y FP 2º grado o equivalente.
  - Grupo 4: Graduado en ESO o equivalente.
  - Grupo 5: Certificado de escolaridad o equivalente.
  - a) Constituyen el Grupo 1, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.
  - b) Constituyen el Grupo 2, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.





- c) Constituyen el Grupo 3, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2º grado o Formación laboral equivalente.
- d) Constituyen el Grupo 4, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Graduado en ESO, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.
- e) Constituyen el Grupo 5, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

**Artículo 10. Trabajos de superior o inferior categoría.**

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar tareas de superior e inferior categoría.
2. En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de 4 meses continuados o 5 discontinuos, en un periodo de 12 meses, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
3. En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 1 mes en un periodo de 12 meses, mediante mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la administración. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana, ni discriminación para el trabajador.
4. En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad administrativa a propuesta del Concejal Delegado y/o Alcalde. En todos los supuestos el Ayuntamiento estará obligado a informar a los Órganos de Representación del Personal.

**Artículo 11. Plan de Estabilidad en el Empleo.**

Para los puestos de trabajo que no exijan cualificación especial y haya demanda entre los vecinos, se celebrarán contratos temporales rotatorios, que saldrán de bolsas de trabajo genéricas o específicas del Ayuntamiento de Viveros.

**Artículo 12. Jornada laboral y descanso diario**

1. Con carácter general se establece una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales (aunque estará supeditado a las leyes que estén en vigor) de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas y los sábados de 8 a 13 horas para aquellos/as trabajadores/as que así lo requiera su puesto de trabajo.

El cómputo del cumplimiento de la jornada y horario de trabajo será semanal.

La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de la jornada.

2. Cualquier modificación del horario establecido se negociará con los Representantes de los Trabajadores.
3. Podrán establecerse, previa negociación con los Representantes de los trabajadores, turnos de tarde, partido y noche en aquellos Servicios que para su mejor desarrollo así lo exijan (Servicio de Limpieza, Servicios Culturales, etc.).
4. 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.
5. 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. Dicho descanso no podrá disfrutarse en la primera, ni en la última hora de trabajo.

**CAPÍTULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS****Artículo 13. 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. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. Al trabajador que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizado solicite una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.



4. Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo 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.

En el supuesto de que el IPC supere el inicialmente previsto por el Gobierno de la nación, el Ayuntamiento abonará una paga equivalente a la diferencia del porcentaje indicado de forma proporcional para todos los trabajadores de Estructura del Ayuntamiento, que será consolidable a todos los efectos para años sucesivos. Dicha paga se efectuará con la nómina del mes de febrero del año siguiente.

**Artículo 14. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones del Personal Laboral son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
  - a) Sueldo.
  - b) Trienios.
  - c) Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
  - a) Complemento de destino.
  - b) Complemento específico.
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 15. Sueldo.**

El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Vivares será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos, salvo que estén vinculados a subvenciones y programas de empleo regionales o provinciales y deban ajustarse a lo estipulados en ellos.

**Artículo 16. Trienios.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública, tomándose como referencia las tablas salariales de la Junta de Extremadura para su personal laboral.
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.

**Artículo 17. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad completa, y se devengarán durante los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:
  - 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 18. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino, que se comenzará a aplicar a partir del día que se publique en el BOP, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, siempre que esté debidamente aprobado, justificado y acreditado.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 18 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

Grupo 1: 22 al 30 (ambos inclusive).

Grupo 2: 20 al 26 (" ").

Grupo 3: 18 al 22 (" ").

Grupo 4: 14 al 18 (" ").

Grupo 5: 11 al 14 (" ").

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 19. 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.

Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 8 horas.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, o el descanso semanal que 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 en la Ley 30/84.

#### **Artículo 20. Horas Extraordinarias.**

El importe de las horas extraordinarias será el que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 150%. Si éstas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 200% de la hora normal.



Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana, o en festivos, tendrán una retribución específica incrementada en un 200% de la hora normal.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementadas en un 150% de la hora normal.

**Artículo 21. 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 una incapacidad temporal, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

**Artículo 22. 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, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, 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.

CAPÍTULO IV: PERMISOS Y SITUACIONES

**Artículo 23. Vacaciones**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles por año completo de servicio, o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.



No obstante, el empleado público que haya completado quince años de servicio en la Administración, tendrá derecho a un día más de vacaciones adicional a los veintidós hábiles reconocidos en el apartado anterior. De haber completado veinte, veinticinco o treinta años de servicios, se adicionarán, respectivamente dos, tres o cuatro días, hasta un máximo de veintiséis días hábiles de vacaciones anuales.

2. Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por los Concejales de las diferentes Áreas, 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.

El porcentaje máximo de vacaciones concedidas simultáneamente en cada dependencia o servicio no podrá ser superior al 33%, salvo voluntad expresa del Ayuntamiento. Este porcentaje podrá reducirse solamente en el caso de que en el servicio o dependencia existan trabajadores en Incapacidad Temporal, a fin de garantizar la prestación correcta del servicio.

Antes del 20 de mayo el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones comprendidas entre el 16 de junio y 15 de septiembre, sin perjuicio de que las vacaciones puedan disfrutarse a lo largo de todo el año. 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).

3. 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.

Si en el momento de iniciar el periodo vacacional ó durante el disfrute del mismo, la persona afectada fuera declarada en situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, se suspenderá el inicio o, en su caso, se interrumpirá, el disfrute de las vacaciones, que se podrá iniciar o reanudar tras el alta médica. Una vez producida el alta médica con posterioridad al 31 de enero del siguiente año, estas habrán de disfrutarse necesariamente y de forma ininterrumpida a partir del día siguiente al del alta y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.





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.
5. El empleado público que 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.

Con este redactado es voluntad de las partes señalar que las vacaciones se disfrutarán en fechas solicitadas por el trabajador, con las condiciones y restricciones anteriormente expuestas.

#### **Artículo 24. Permisos retribuidos.**

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

- a) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento:
  1. De primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales.
  2. De segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
  3. Un día por tío/a/sobrino/a.

Si el hecho causante es fuera de la localidad de residencia del trabajador, se tendrá derecho a 2 días más. Siempre será a partir del día del hecho causante.

- c) Por embarazo y alumbramiento o adopción, debidamente acreditada, el/la trabajador/a tendrá derecho a 16 semanas, y a 18 si el parto es múltiple.



d) Por enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, siempre que se justifique:

1. Con ingreso hospitalario, cinco días naturales.
2. Sin ingreso hospitalario, un día.

Si el hecho causante es fuera de la localidad de residencia del trabajador, se tendrá derecho a 2 días más. Siempre será a partir del día del hecho causante.

Caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo Centro y se resienta el servicio, este derecho sólo podrá disfrutarlo uno de ellos, pudiendo si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él a continuación.

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio, un día. Si es fuera de la localidad donde vive el trabajador/a, 3 días naturales.

g) Por exámenes finales o liberatorios, en centros oficiales de enseñanza, durante los días de su celebración. En caso de que sean exámenes nocturnos, se dispondrá de la jornada anterior al examen.

h) Por el tiempo necesario para asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible acudir a ellas fuera del horario de trabajo, así como acompañar a los familiares de primer grado de consanguinidad ó afinidad ó a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que que esté debidamente acreditada la necesidad.

i) El/la trabajador/a con un hijo menor de 20 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos de esa edad; y que podrá disfrutarse bien al comienzo o antes de la finalización de la jornada laboral, ó bien media hora al inicio y media hora al final de la jornada, previa petición del/la interesado/a siempre que el/la cónyuge esté trabajando en una empresa o entidad distinta del interesado.

Si se desea hacer uso de este tiempo durante la jornada laboral, el permiso será de 1/2 hora. Y en el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Excmo. Ayuntamiento sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.

En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.



- j) Los empleados tendrán derecho a seis (6) días anuales por asuntos propios. Los asuntos propios se podrán disfrutar en períodos inferiores a una jornada, previa solicitud, y siempre que el servicio lo permita, pudiéndose dar dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones, debiendo mediar al menos 1 día. Los días de asuntos propios deberán ser autorizados expresamente por la alcaldía.
- k) Los días 24 y 31 de diciembre ó cualquier otro festivo, se entenderán a todos los efectos como festivos trabajados y si coinciden en sábado, domingo o descanso se sumará a los días de asuntos propios.
- l) Durante las Ferias y Fiestas patronales de la localidad se reducirá la jornada de trabajo, estableciéndose un horario laboral de 9:00 a 13:00 horas durante los 3 días hábiles anteriores. Aquéllos trabajadores/as que tengan jornada parcial disfrutarán de una reducción de una hora los días señalados.
- m) Todos los empleados públicos al servicio de esta Corporación, celebrarán la festividad de San Miguel, San Pedro y el Lunes de Pascua (en lugar de la festividad de Santa Rita) de cada año. En el caso en que coincida con domingo se trasladará la festividad al lunes siguiente.

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 preveer 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 25. 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 15 días naturales al año.



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 tres meses, previo informe del Concejal Delegado tras ser oídos los Representantes de los Trabajadores de este Ayuntamiento. Este permiso no podrá solicitarse hasta haber pasado un período de, al menos, tres años desde la última petición, 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 15 días. Durante el disfrute del permiso no se podrán desarrollar actividades retribuidas, salvo que se hubiera reconocido con anterioridad la compatibilidad.
4. Reducción de jornada: Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 12 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

#### **Artículo 26. 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 a estos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/198,5 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 reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, 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 extensivo a los representantes sindicales que ostenten cargos representativos provinciales o regionales.

### **Artículo 27. Excedencias.**

La excedencia del personal laboral fijo ó indefinido podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

A. El personal laboral fijo indefinido podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

B. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido al personal laboral fijo ó indefinido cuyo cónyuge resida en otra localidad



por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- C. El personal laboral fijo ó indefinido tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio de período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará mientras dure la situación de excedencia.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

- D. Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.



Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reintegro antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

#### CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES

##### **Artículo 28. Garantías.**

1. Por el Excmo. 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, así mismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser el Excmo. 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 enunciadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

##### **Artículo 29. Compensaciones o ayudas económico-sociales e indemnizaciones.**

1. Por enfermedad o accidente:

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, el Excmo. Ayuntamiento complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

Además, para el caso del persona laboral fijo ó indefinido, se complementarán hasta el 100% las percepciones en caso de enfermedad común.

2. El Excmo. Ayuntamiento estudiará en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia la contratación de una póliza de seguros o, en su caso, lo asumirá presupuestariamente para que cubra las siguientes indemnizaciones por causa natural o accidente laboral:





- a) En caso de muerte e incapacidad permanente absoluta indemnizará a los beneficiarios que el trabajador designe con las cantidades que vengan recogidas y asignadas en el seguro que el Exmo. Ayto. tenga contratado.
3. Los trabajadores en situación de Incapacidad Permanente total para su profesión habitual, con relación laboral fijos ó indefinidos, serán necesariamente acoplados por este Ayuntamiento en puestos de trabajo adecuados a sus nuevas condiciones físicas. En todo caso conservarán la categoría y retribuciones asignadas a su plaza.

**Artículo 30. Anticipos.**

1. Todos los empleados públicos tendrán derecho a solicitar, para caso de necesidad acreditada, y obtendrán del Excmo. Ayuntamiento, si así lo acuerda la Comisión de Interpretación y Vigilancia, un anticipo de hasta 1 mensualidad.
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 18 mensualidades.
4. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro, salvo que haya transcurrido 18 meses desde la aprobación del anterior, y haya reintegrado su importe.

En la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se regulará el número máximo de anticipos a conceder mensuales, según la disponibilidad de tesorería del Ayuntamiento.

**Artículo 31. Cambio Puesto de Trabajo por capacidad Disminuida.**

1. Todos los empleados públicos con capacidad disminuida para desarrollar su trabajo habitual podrán solicitar su acoplamiento en un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones, siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones:
  - a) Enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones cambien de puesto de trabajo conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.
3. Los empleados públicos en situación de incapacidad laboral reconocida por la Seguridad Social, tanto por enfermedad común como por accidente laboral, pueden solicitar al Ayun-



tamiento su incorporación parcial a un puesto adecuado para sus incapacidades, percibiendo como emolumentos la diferencia existente entre la pensión percibida y las percepciones por todos los conceptos que percibiría en el caso de desempeñar su trabajo habitual.

Los trabajadores acogidos a este sistema, podrán ser reclamados para trabajos puntuales o sustituciones por el Ayuntamiento hasta agotar su tiempo contratado.

Para el caso de sustituciones menores a cinco días deberán ser avisados con un tiempo de antelación de 48 horas y para periodos posteriores a cinco días con treinta días naturales de anticipación.

Los trabajadores acogidos a este sistema gozarán de sus partes proporcionales de vacaciones y asuntos propios y a cada una de las demás propuestas íntegras recogidas en el presente convenio.

Asimismo, podrán, llegado el momento, acogerse a los beneficios de jubilación anticipada recogidos en este documento.

4. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado mediante informe o prescripción médica, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden unas funciones acordes con su estado.
5. El Concejal Delegado de Personal y/o Alcalde, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

### ***Artículo 32. Igualdad de trato entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.***

El Ayuntamiento ha aprobado un Plan de Igualdad de Género donde se establecen un conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público.

También se ha aprobado un Plan contra la Violencia de Género.

## CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### ***Artículo 33. Formación profesional.***

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Adminis-



tración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.

1. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

- a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de horas 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 Empleados Públicos comprendidos en el ámbito del presente Convenio 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, cuando coincida con el horario de trabajo.

- 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 durante el tiempo que dure dichos exámenes y pruebas.

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 y las necesidades lo permitan.

2. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

- a) De formación sindical. Los Representantes Sindicales y Representantes de los Trabajadores 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.

## CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

### ***Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud.***

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

**Artículo 35. Funciones del Comité de Seguridad y Salud.**

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

**Artículo 36. Uniformes de trabajo.**

El Excmo. Ayuntamiento proveerá anual y gratuitamente al personal de Parques y Jardines, Obras y Servicios, Limpieza y en general a cualquier trabajador que preste sus servicios fuera de las dependencias municipales, o así lo necesite, de las prendas necesarias; según el catálogo de protección de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/95.

**Artículo 37. Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

## CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

**Artículo 38. 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 facilitará, cuando sea preciso, a los Órganos de Representación del Personal un despacho en el Ayuntamiento o en el Centro de Asociaciones para el ejercicio de sus funciones.  
  
Así mismo autorizará 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 Alcalde o del Concejal Delegado de Personal.
17. Se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Excmo. Ayuntamiento de Vivares.
18. Dispondrán de un crédito horario igual que el de los Delegados Sindicales, según marque el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 39. 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 retribuidas 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 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.

Los representantes de los trabajadores, miembros de la comisión negociadora tanto titulares como asesores, dispondrán de los derechos y garantías en tanto en cuanto dure la negociación y hasta un año después de finalizada la misma en todos los aspectos anteriores salvo en el crédito horario.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

#### **Artículo 40. 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 tablores 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.

**Artículo 41. 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) Cualquier trabajador o Empleado Público 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, sin perjuicio de ampliar este crédito horario en procesos de negociación colectiva.

Quedan fuera de este cómputo a las Asambleas que legalmente correspondan en el desarrollo de los procesos de Elecciones Sindicales.

#### CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### **Artículo 42. Faltas.**

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

##### **Artículo 43. Faltas leves.**

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- c) La falta de asistencia injustificada de un día.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

##### **Artículo 44. 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 de 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 de sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir 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) 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.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
- ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p) La comisión de tres faltas leves consecutivas en periodo de un año.

**Artículo 45. Faltas muy graves.**

Se consideran como faltas muy graves:



- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

**Artículo 46. Sanciones.**

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

- a) Por faltas leves:
  - Apercibimiento y deducción proporcional de retribuciones.



b) Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día hasta 6 años.
- Separación del servicio.

#### **Artículo 47. Procedimiento.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos justificados ante el Concejal Delegado de Personal, el empleado público tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo mensual.
2. 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 48. Prescripción de faltas y sanciones.**

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al empleado público sujeto al procedimiento.
2. Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves prescribirán a los 2 años, y las impuestas por faltas leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

#### **Artículo 49. Cancelación de faltas y sanciones.**

1. El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.
2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.



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

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:

| 1er GRADO   | 2º GRADO | 3er GRADO   | 4º GRADO |
|-------------|----------|-------------|----------|
| CÓNYUGE     | ABUELO/A | BISABUELO/A | PRIMO/A  |
| PADRE       | NIETO/A  | TÍO/A       |          |
| MADRE       | CUÑADO/A | SOBRINO/A   |          |
| HIJO/A      |          | BIZNIETO/A  |          |
| YERNO/NUERA |          |             |          |
| HERMANO/A   |          |             |          |
| SUEGRO/A    |          |             |          |

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

Análogamente se entenderá por persona con diversidad funcional a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero y O.M. 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 previa negociación en otros puestos acordes con su categoría o subrogación con los mismos derechos y obligaciones.

***Disposición adicional cuarta.***

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración Administrativa, algún cambio en la gestión de los servicios prestados por el Ayuntamiento de Vivares, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respecto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Se habilitarán los mecanismos necesarios con los representantes sindicales para que los trabajadores afectados por esta reestructuración sean redistribuidos dentro de los diferentes servicios de este Ayuntamiento, salvo aquellos que elijan de forma voluntaria otra opción distinta a la reubicación.

***Disposición adicional quinta.***

Al amparo de lo establecido en el párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa la ejecución o cumplimiento de Acuerdos de colaboración firmados por el Excmo. Ayuntamiento de Vivares o cualquiera de sus Organismos Autónomos con otras Administraciones Públicas, cuya duración habitual es de un año y cuya finalidad es poder prestar nuevos servicios a los ciudadanos, pudiendo cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinados.

***Disposición adicional sexta.***

Todos aquellos acuerdos y normas de funcionamiento de colectivos particulares que no queden recogidos en el presente Convenio, a partir de la firma de este deberán ser negociados y ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

***Disposición adicional séptima.***

Cualquier derecho o mejora establecida por ley, posterior a la entrada en vigor de este convenio será de aplicación obligatoria e inmediata al mismo.

***Disposiciones transitorias******Disposición transitoria primera.***

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario. En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los Representantes de los Trabajadores mediante resolución motivada.

***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 BOP.

Vivares, 19 de julio de 2021.

El Alcalde,

JAIRO PINO MENDOZA

El representante de los  
trabajadores y trabajadoras,

ANTONIO RIVERO CÁCERES

El asesor sindical de UGT,  
SALVADOR VALLEJO RAMOS

---

