



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PORCUNA**

«Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Porcuna, recibido en esta Delegación Provincial, en fecha 23 de septiembre de 2008, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 26 de julio de 2007, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, a 24 de septiembre de 2008.-El Delegado Provincial de Empleo, Manuel León López».

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificado por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

Jaén, a 24 de septiembre de 2008.-El Jefe de Servicio de Administración Laboral, Manuel M.ª Martos Rubio.

Acta de constitución de la Mesa Negociadora para la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Porcuna, celebrada el día 26 de julio de 2007.

Asistentes:

Por la Corporación:

Don Miguel Moreno Lorente.

Doña Adoración Garrido González.



Doña Sandra Santiago Garrido.

Por el Sindicato U.G.T.:

Don Joaquín Burgos Ortega.

Doña Estefanía Burgos de la Rosa.

Doña Ana María Valdivia Navarro.

Secretaria: Doña María Luisa Blanco Lara.

En la ciudad de Porcuna, siendo las 10,00 horas del día 26 de julio de 2007, se reúnen en la Casa Consistorial, los señores/as arriba referenciados, al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Porcuna.

A continuación se da lectura al Texto definitivo del Convenio redactado de común acuerdo, procediéndose a la firma del mismo por parte de los miembros de la Mesa Negociadora.

Y siendo los asuntos tratados el objeto de la presente sesión, por el Presidente se levanto la misma, siendo las 10,30 horas del día en el lugar antes expresado, y de todo lo cual se extiende la presente acta.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PORCUNA**

### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Porcuna, y al personal indefinido o de duración determinada con una antigüedad en la empresa de 24 meses ininterrumpidos, al resto de personal le será de aplicación solo a efectos retributivos, a excepción de los monitores de actividades deportivas, extraescolares, y de ocio y tiempo libre, que les será de aplicación la normativa existente en dicha materia.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 01/01/2007, manteniéndose su vigencia durante dos años.
2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes inmediato anterior a la terminación de su vigencia.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la

fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

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

4. Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo plenario que pudiesen tener efectos más favorables para los empleados públicos.

5. En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación y supletoriamente en lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y su normativa de desarrollo para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### **Artículo 3. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la Resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha Comisión estará formada por tres miembros de los Órganos de representación sindical del Ayuntamiento de Porcuna e igual número de miembros en representación de la Corporación.

2. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

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

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el



mismo.

f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

#### **Artículo 4. Póliza de Responsabilidad Civil**

El Ayuntamiento de Porcuna, suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.

#### **Artículo 5. Funciones De Distinto Grupo O Categoría Profesional**

1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público y normativa de desarrollo para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. El Ayuntamiento de Porcuna deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 6. Carrera Profesional Y Promoción Del Personal Laboral**

Será de aplicación al personal laboral lo establecido para el personal funcionario de carrera en el Capítulo II del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa de desarrollo para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### **Artículo 7. Sistema De Selección**

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

La convocatoria se regirá por las bases que se aprueben al efecto y demás legislación supletoria, previa negociación en la Mesa General de Negociación.

#### **Artículo 8. Permuta De Destino**

En el ámbito de otras Administraciones Públicas, siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre las empleadas o empleados públicos, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones Públicas, podrán permutarse los mismos, previa solicitud a la Alcaldía, que resolverá al efecto.

#### **Artículo 9. Jornada**

1. La jornada laboral ordinaria diaria será con carácter general la establecida en el calendario laboral del Ayuntamiento, teniendo en cuenta la Resolución de la



Secretaría de Estado para la Administración Pública de 20 de diciembre de 2005.

2. Se estable un margen de treinta minutos flexibles máximos semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

### **Artículo 10. Descanso Entre Jornada**

Se dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios, siempre que la jornada sea de cuatro horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento.

### **Artículo 11. Horario Especial**

Previa negociación con la mesa general de negociación, podrá establecerse en el calendario laboral del Ayuntamiento, horario especial de fiestas de acuerdo con la Resolución de la Secretaría del Estado para la Administración Pública de 20 de diciembre de 2005.

### **Artículo 12. Descanso Semanal.**

Con carácter general, se tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar un mínimo de 12 horas. No obstante, para el personal en régimen de turnos y horarios especiales, se determinará la forma de descanso semanal obligatorio.

### **Artículo 13. Compensación Jornada De Trabajo**

1. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo, por necesidades del servicio:

a) Por cada hora efectuada en jornada de tarde se le compensará con dos horas.

b) En jornada de noche de 22,00 a 6,00 horas se le compensará con tres horas.

2. En el caso de exceso de jornada habitual con motivo de la participación en excursiones o viajes acompañando a residentes de los Centros Asistenciales, la compensación se regirá por la siguiente regla especial que excluye a todas las anteriores: Por cada día de duración de la excursión o viaje se le compensará al trabajador con 10 horas, en caso necesario serán prorrateadas, según los horas de duración de la excursión o viaje.

6. En caso de I.T., licencias con sueldo o similares, el trabajador no perderá ninguno de los días de descanso compensatorio a que tuviera derecho, que pudiera coincidir con dichos períodos, quedando pendiente su disfrute hasta la incorporación del mismo.



#### **Artículo 14. Horario Flexible**

1. Siempre que las necesidades de la organización y el funcionamiento de los servicios lo permita, para el personal adscrito a puestos de trabajo de carácter administrativo podrá implantarse flexibilidad horaria de dos hora de duración como máximo, entre las 8,00 y las 9,00 horas, y/o entre las 14,00 y las 15,00 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.
2. El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria deberá prestarse de forma general de lunes a viernes en horario de tarde. Los servicios podrán proponer adaptar esta norma a sus necesidades.

#### **Artículo 15. Horas Extraordinarias**

1. No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual.
2. En caso de realizar horas extraordinarias, éstas no podrán superar las 80 horas al año, salvo causa de fuerza mayor.

#### **Artículo 16. Vacaciones**

1. Las vacaciones anuales serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o la parte proporcional si el tiempo fuese inferior y los funcionarios tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural o treinta y cuatro días naturales por año natural surtiendo efecto al año siguiente de su cumplimiento. Debiendo disfrutarse dichas vacaciones dentro del año natural y como máximo hasta el quince de enero del año siguiente, conforme al calendario laboral del Ayuntamiento.
2. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que se corresponda.
3. Las vacaciones se disfrutarán de forma preferente en los meses de julio, agosto o septiembre, de la siguiente forma:
  - Por meses naturales completos, iniciándose el cómputo el primer día de ausencia y hasta completar los 31 días naturales y, en su caso, los adicionales.





- De fecha a fecha de forma continuada, iniciándose el cómputo el primer día de ausencia y hasta completar los 31 días naturales y, en su caso, los adicionales.
- Por período mínimo de cinco días hábiles consecutivos, computándose hasta completar los 22 días hábiles y, en su caso, los adicionales, iniciándose el cómputo el día en que comienza las vacaciones hasta el quinto día de forma continuada.

No obstante, las empleadas y los empleados públicos podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del Servicio.

4. En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varias empleadas o empleados públicos se resolverá mediante el criterio:

- Rotación en los períodos vacacionales.

5. Si durante el período de vacaciones la empleada o empleado público se encontrara en situación de baja por enfermedad, accidente o suspensión por maternidad, este período no será computado a efectos de vacaciones y podrá disfrutarlas a partir de reincorporación al trabajo y hasta el 15 de febrero del año siguiente.

6. En el caso de contrataciones temporales, que por cumplimiento de la vigencia del contrato, no se haya podido prever su finalización, y no se hubiesen disfrutado las vacaciones, se tendrá derecho al abono de las mismas.

### **Artículo 17. Licencias**

1. El personal laboral fijo afectado por este Convenio podrá solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa General de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. Durante el período de la licencia sin sueldo el contrato de trabajo se encontrará suspendido a todos los efectos, salvo lo dispuesto en la normativa sobre





Seguridad Social.

### **Artículo 18. Permisos**

1. Para la determinación de los permisos y reducciones de jornada del personal afectado por este Convenio, se tendrá en cuenta la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la establecida para los funcionarios de la Administración General del

Estado en lo que sea de aplicación conforme al calendario laboral del Ayuntamiento de Porcuna.

2. Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificada, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta.

3. Reducción de jornada.

A) Por guarda legal de un menor o ascendiente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento de Porcuna, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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.

B) Por aproximación a la edad de jubilación.

Las empleadas y los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% o al 80%, respectivamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La concesión inicial será de seis meses prorrogable automáticamente, salvo resolución en contra, por períodos semestrales hasta la edad de jubilación.

C) En procesos de recuperación por razón de enfermedad.

Las empleadas y los empleados públicos, que la precisen, podrán solicitar reducción de jornada, de manera temporal, en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La reducción de jornada y retribuciones, será en la misma proporción que la establecida en el apartado B).

D) Por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las actividades del centro de trabajo, el personal laboral fijo podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

La concesión de esta modalidad de jornada reducida, será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en los apartados A), B) y C).

4. Permiso de lactancia.

Las empleadas y los empleados públicos del Ayuntamiento de Porcuna, tendrán derecho al permiso retribuido de una hora y media diaria para la alimentación de cada hijo menor de un año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en 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.

5. Permisos con sueldo.



1. Los permisos se aplicarán igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas en un Registro Público de parejas de hecho.

Se presentará documento de la inscripción de la pareja en el Registro de la Administración Pública correspondiente.

2. Se concederán permisos con sueldo por las siguientes causas justificadas:

a.1) Por matrimonio del trabajador/a, 15 jornadas laborales.

a.2) Se podrán solicitar 15 días más de permiso sin sueldo.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, 15 días.

c.1) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos, o primera

Comunión de hijos o hermanos, un día que será el del acto civil o religioso.

c.2) Si el hecho se produce fuera del lugar de residencia se estudiará su ampliación por el Área de que tenga atribuidas las competencias de recursos humanos en el Ayuntamiento de Porcuna.

d) Por cambio de domicilio, que implique mudanza, 4 días naturales.

e) Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador/a y 5 días si se produce fuera del lugar de residencia, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador/a y 5 días si se produce fuera del lugar de residencia y por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador/a y 2 días si se produce fuera del lugar de residencia.

f) Por exámenes oficiales, un día por examen. Si es fuera del lugar de residencia, además, el tiempo indispensable para su desplazamiento.

g) Los representantes sindicales, por asistencia a congresos, cursillos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical, 8 días máximos anuales.

h) Las empleadas y los empleados públicos que sean elegidos legalmente por su sindicato para asistir a Congresos Sindicales, o Comités Provinciales el tiempo indispensable para ello.

i) Por accidente, o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 30 días máximos anuales, y por reposo absoluto, teniendo que ser en este caso un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, y dependiente del empleado público, estudiándose





cada caso concreto.

Se deberá entender 30 días máximos anuales, se concederán por los días solicitados y se prorrogarán automáticamente según las necesidades de la empleada o empleado público hasta completar dichos 30 días. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial hasta completar los 30 días.

Cuando sean varios las empleadas o empleados públicos que soliciten simultáneamente y por un mismo beneficiario se estudiarán las circunstancias que concurren en cada caso, respetándose en cualquier caso lo dispuesto en el artículo 37, 3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo necesario para ello.

m) Por consulta médica, cónyuge, hijos y padres el tiempo imprescindible para ello, siempre que se acredite debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente indicando días y horas de consulta.

6. Todos los permisos con sueldo enunciados en las letras anteriores, a excepción de las letras a) y e) se considerarán otorgados por días naturales.

7. Procedimiento de concesión de permisos.

Los permisos se solicitarán con antelación suficiente salvo razones de urgencia debidamente justificada y se considerarán concedidos salvo denegación expresa.

## **Artículo 19. Principios Generales De La Formación**

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa.





2. La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

### **Artículo 20. Planes De Formación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de la formación de las empleadas y los empleados públicos, se comprometen anualmente a la participación y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y promoción profesional de los/las citados/as empleados/as.

### **Artículo 21. Permisos Para La Formación**

1. Los empleados públicos a los que se autorice la asistencia a curso de perfeccionamiento, convocados por Instituciones u Organismos Oficiales o sindicatos firmantes de los acuerdos de formación continua, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo por el que estén anunciados.

2. Las empleadas y los empleados públicos tendrán derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente, cuando la asistencia a los mismos se realice con consentimiento o iniciativa del Ayuntamiento de Porcuna, así como en aquellos supuestos de asistencia obligatoria en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Los empleados públicos podrán obtener permisos para asistir por su propia iniciativa y a su cargo con autorización de la Dirección del Área que tenga atribuidas las competencias en materia de formación en el Ayuntamiento de Porcuna, a cursos de formación aunque no estén relacionados directamente con su puesto de trabajo, y que no hayan sido organizados por el Ayuntamiento de Porcuna hasta un máximo de cuatro días durante dos años.

4. Cuando exista coincidencia en la concesión de cursos a los empleados/as públicos/as en las ofertas formativas de la Diputación y las Organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos de formación continua, se atenderá la que primero se conceda.

### **Artículo 22. Incompatibilidades**

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

### **Artículo 23. Situaciones Del Personal Laboral**

Será de aplicación lo establecido en el Título VI de la Ley 7/2007, de 12 de abril,



del Estatuto Básico del Empleado y la normativa de desarrollo para la Comunidad Autónoma de Andalucía, según el artículo 92 de la citada Ley, si bien, la excedencia voluntaria podrá solicitarse por los empleados públicos fijos que tengan como mínimo una antigüedad en el Ayuntamiento de Porcuna de un año.

#### **Artículo 24. Extinción**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Jubilación**

1. Con carácter general la jubilación será al cumplir el empleado los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el empleado público podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

2. El Ayuntamiento de Porcuna tendrá en consideración la situación de los trabajadores de 60 a 64 años, que soliciten su jubilación anticipada con un mes de antelación. Por ello, la empresa realizará las actuaciones oportunas para hacer menos lesiva esa situación de jubilación, y en el seno de la Mesa General de Negociación se arbitrarán instrucciones en este sentido, que la posibiliten.

3. Ayuntamiento de Porcuna podrá aprobar Planes de Empleo al objeto de incentivar la jubilación voluntaria, en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

4. Lo no establecido en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público y normativa de desarrollo de las Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### **Artículo 26. Salud Laboral. Principios Generales**

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de



información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Ayuntamiento de Porcuna, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

### **Artículo 27. Protección A La Maternidad**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos del Ayuntamiento de Porcuna.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos del Ayuntamiento de Porcuna.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento de Porcuna deberá comunicar estos cambios a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 28. Revisión Médica**

Será obligatorio para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y los empleados públicos del Ayuntamiento de Porcuna, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

### **Artículo 29. Prendas De Trabajo Por Motivos De Seguridad**

A las empleadas y los empleados públicos que, por las peculiaridades de su



trabajo así lo requieran, se les proveerá de la indumentaria que por motivos de seguridad sea necesaria para la realización del mismo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento aprobado al efecto, por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prendas de trabajos se les entregarán a todos los trabajadores con contratos de duración mínima de 1 año.

### **Artículo 30. Acción Social**

Los Trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura o receta médica.

Esta prestación la percibirán los trabajadores por aquellas personas que están incluidas en su unidad familiar y siempre que los hijos acrediten la situación de paro o de no percibir ingresos, hasta la edad de 25 años en el caso de los hijos. El cónyuge que trabaje deberá acreditar que la empresa para la que trabaja, no contempla las mismas ayudas sociales o las contempla en cuantía inferior, teniendo derecho en este último caso a la diferencia.

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores municipales, estas prestaciones sólo las percibirán uno de ellos y cubrirán como mínimo las siguientes cuantías:

#### a) Dentarias:

- Dentadura completa: 300,00 euros (por 5 años).
- Dentadura parcial (superior o inferior): 150,00 euros (por 5 años).
- Empastes (cada uno): 35,00 euros (máximo 3 por año).
- Reconstrucciones (cada una): 45,00 euros (máximo 3 por año).
- Endodoncias (cada una): 90,00 euros (máx. 3 por 5 años).
- Coronas o piezas fijas (cada una): 105,00 euros (máx. 3 por 5 años).
- Piezas no fijas o puentes (cada una/o): 45,00 euros (máx. 3 por 5 años).
- Implantes Osteointegrados (cada uno): 75,00 euros (máx. 3 por 5 años).
- Ortodoncia (tratamiento): 500,00 euros (por 5 años).
- Limpieza dental (una al año): 36,00 euros (max. 1 al año).





- Otras intervenciones: 50 % (hasta un máximo de 500,00 euros).

b) Oculares:

- Gafas (cerca o lejos): 200,00 euros (por 2 años).

- Lentillas (cada una): 60,00 euros (por 2 años).

c) Otras:

- Prótesis auditiva: Su valor por cuatro años.

- Silla inválido: Su valor por una vez.

- Plantillas ortopédicas: Su valor una vez al año.

- Otras prótesis: Su valor y tiempo a dictamen de la Comisión Paritaria.

Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 360,00 euros, por hijo/a nacidos o adoptados por los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de una mensualidad completa, para los trabajadores fijos o interinos, con una antigüedad mínima de un año.

La percepción de la ayuda por nupcialidad en caso de matrimonio entre trabajadores del Ayuntamiento, será la mensualidad más alta.

Seguro de vida y de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento suscribirá un seguro de vida para todos los trabajadores públicos (Laborales fijos y fijos discontinuos) en las siguientes cantidades:

a) Muerte natural:	6.010,12 euros
b) Muerte por accidente:	6.010,12 euros
c) Invalidez permanente:	12.020,24 euros

Con el objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil y defensa penal por un importe del 100% del posible valor económico de los daños.







Ayuda escolar.

El Ayuntamiento aportará para todos los trabajadores del Ayuntamiento, la cantidad del 100% relacionada con matrículas, libros y material escolar.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otra concedida por otra entidad pública, para la misma finalidad.

Estas ayudas se entenderán por cada hijo/a de la unidad familiar y por una sola vez por año.

a) Ayudas para matrículas y libros de texto:

- 1) Educación infantil o preescolar, primaria, secundaria y bachillerato 100%.
- 2) Estudios universitarios hasta un máximo de 200,00 euros.

Los requisitos para acceder a las ayudas, serán los siguientes:

- Certificado del curso que se realiza, para el caso de Educación Infantil, Primaria y ESO.
- Certificación y resguardo de matrícula del curso que se realiza para el caso de BUP, COU, FP, y Universidad, y factura.

A los trabajadores que cursen estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, se les concederán, previa petición y justificación del interesado, lo siguiente:

- 1.º. Becas consistentes en el 75% de los gastos que le represente la matrícula.
- 2.º. El 100% del valor que le ocasione la adquisición de los libros, con un máximo de 235 euros.

C) Gastos de guardería el 100% de su importe.

Ayuda por minusvalía.

La corporación abonará mensualmente la cantidad de 132,00 euros por cada hijo o cónyuge, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- La minusvalía debe de estar recogida por la Administración competente (Junta de Andalucía) en un 33% mínimo.
- El minusválido o discapacitado no podrá superar el 70% del salario mínimo en





cómputo anual.

- No ser beneficiarios o no tener derecho, por edad o por cualesquiera otra circunstancia, a prestación o ayuda análoga de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público. En caso de ser beneficiario de una ayuda de cuantía inferior se abonará la diferencia hasta la cantidad de 132,00 euros mensuales.

Plan de pensiones.

La Comisión Paritaria estudiará ofertas de entidades bancarias, aseguradoras o análogas, al objeto de contratar un plan de pensiones para cada uno de los trabajadores. Existiendo la posibilidad de incrementar la parte del trabajador por cuenta y riesgo a su cargo.

En caso de renuncia voluntaria del trabajador a este plan de pensiones, éste perderá el derecho a recuperar, en el caso de que lo hubiera, de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

### **Artículo 31. Retribuciones**

1. El personal del Ayuntamiento de Porcuna afectado por el presente

Convenio recibirá sus retribuciones mensualmente en idéntica cuantía, estructura y sistema de cálculo que el personal funcionario, salvo que alguna disposición legal establezca otro sistema de cálculo, y estarán integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificación por servicios extraordinarios.

### **Artículo 32. Complemento De Productividad**





1. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o el empleado público desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. Los criterios generales de dotación presupuestaria, serán negociados anualmente en la Mesa General de Negociación y vinculantes, en caso de acuerdo, para el Ayuntamiento de Porcuna.

### **Artículo 33. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio Y Ayudas Por Desplazamientos**

A las empleadas y empleados públicos afectados por el presente Convenio, cuando hayan de desplazarse a poblaciones distintas de donde radique su centro de trabajo, se les indemnizará por los conceptos y cuantías que se establecen a continuación y de acuerdo con las bases de ejecución del presupuesto:

Por alojamiento:	58,90 euros
Por manutención:	36,66 euros
Dieta completa:	95,56 euros

Con las siguientes especificaciones:

- Salida anterior a las 15 horas y regreso con anterioridad a las 22 horas: 18,33 euros.
- Si se regresa con posterioridad a las 22 horas: 36,66 euros.
- Salida posterior a las 15 horas y regreso con posterioridad a las 22 horas: 18,33 euros.
- Cuando los empleados presten servicios en la localidad del puesto que comiencen antes o a las 15 horas y finalice a las 17 horas o después, sin interrupción, y no se tengan derecho a media dieta por otro concepto, se percibirá la cuantía de 18,33 euros.

### **Artículo 34. Gastos De Desplazamiento**

1. Las empleadas y los empleados públicos que utilicen su vehículo al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones o utilicen otro medio de transporte, previa autorización de los Directores o Gerentes, percibirán la cantidad de fijen





los Presupuestos Generales del Estado por kilómetro recorrido.

### **Artículo 35. Incapacidad Temporal**

El Ayuntamiento de Porcuna abonará a la empleada o al empleado público laboral que se encuentre en situación de I.T., la cuantía correspondiente a la diferencia entre el 100% de su salario y el subsidio que le corresponda por parte de la Seguridad Social, hasta su pase a invalidez permanente.

### **Artículo 36. Cláusula De Revisión Salarial**

La presente cláusula de revisión salarial se establece en función de lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En todo caso el Ayuntamiento abonará a sus empleados públicos la cantidad de actualización o de incidencias, igual a la que se establezca para los de la Administración General del Estado o los de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Todas las ayudas y cantidades económicas que se recogen en el presente Convenio experimentarán, cada anualidad, el mismo incremento económico que el establecido para las retribuciones.

### **Artículo 37. Faltas Y Sanciones**

La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Convenio serán las mismas que se tipifiquen para el personal funcionario de la Administración Local, respetándose los períodos de prescripción previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La propuesta de sanción se comunicará, en cualquier caso, al Comité de Empresa.

### **Artículo 38. Derecho Sindical**

1. La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Tendrán derecho a la formación de una sola Sección Sindical aquellos sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido el mínimo de un 10% de los votos en las elecciones sindicales, consideradas globalmente en el Ayuntamiento de Porcuna.

En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

### **Artículo 39. Competencias Sindicales**



A través del presente Convenio se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de las empleadas y los empleados públicos del Ayuntamiento de Porcuna, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a las empleadas y los empleados públicos y que vayan a tratar en la Comisión Informativa de Organización y Recursos Humanos. A estos efectos se negociará previamente con los representantes legales en la Mesa General de Negociación; en caso de no negociarse previamente, las secciones sindicales asistirán representadas por un miembro cada una a la Comisión Informativa, con voz y sin voto, dándoles traslado de las copias de las Actas de la Comisión Informativa correspondiente, en las que consten acuerdos que afecten a empleadas y empleados públicos.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Porcuna.

c) De la copia básica de contratos.

d) De las relaciones de las bolsas de trabajo.

e) De la asignación que se efectúe a empleadas y empleados públicos de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo máximo de 8 días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

5. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los casos de modificación de la plantilla, relación de puestos de trabajo y organigramas, así como en los supuestos de cambios de horario y turnos, siempre que dicha modificación no tenga carácter transitorio.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas, tomará parte, como vocal de las mismas, una empleada o empleado público designado por el Presidente de la Corporación, a propuesta de los Órganos de Representación.



7. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación de las empleadas y empleados públicos, los siguientes aspectos:

- La formación de la Oferta de Empleo Público.
- Las bases y baremos de los concursos de traslado.
- Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

#### **Artículo 40. Garantías sindicales**

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.
2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidades manifiestas del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.
4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical, de cincuenta horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:
  - a) Cada Sindicato podrá hacer uso del total de horas a que tenga derecho según el número de miembros que ostente en el conjunto de Órganos de Representación, incluido el Secretario General de la Sección Sindical y Delegados Sindicales, pudiendo distribuir las o acumularlas en uno o varios de sus representantes sindicales, secretario general o delegado sindical, incluso, hasta su liberación total, dando conocimiento de ello, con la antelación suficiente a la Dirección de Recursos Humanos.
  - b) Quedan fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquéllas empleadas en período de negociación colectiva.
  - c) Para la utilización de este derecho, se preavisará de su uso al Jefe/a inmediato superior, con la siguiente antelación:
    - 24 horas para las ausencias parciales.





- 48 horas para las ausencias completas.

d) Los miembros de la Comisión Negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

5. Los representantes de las empleadas y los empleados públicos que tengan cargos en sindicatos a nivel provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado de la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. La Corporación mantendrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones. Los locales estarán ubicados en todo caso en el Ayuntamiento.

7.1. Las asambleas se celebrarán, como regla general, fuera de la jornada de trabajo.

7.2. Que, previa autorización del órgano competente en materia de personal, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán celebrar asambleas durante la jornada laboral conforme a las siguientes especificaciones:

- Secciones sindicales: 36 horas máximas anuales, 18 de las cuales corresponderán a los miembros de las mismas que tengan la condición de empleados laborales y las 18 restantes a quienes tengan la condición de funcionarios, repartidas entre las secciones sindicales en función de su representatividad, afectando a los miembros de la sección convocante.

- Órganos de representación unitaria: 18 horas máximas anuales para la Junta de Personal y 18 horas máximas anuales para los Comités de Empresa cada uno dentro de su ámbito de actuación.

7.3. A los efectos del cómputo del crédito horario disponible para la celebración de asambleas, conforme a las especificaciones contenidas en este punto, se sumará la duración de todas y cada una de las celebradas en cada centro de trabajo durante la jornada laboral.

8. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

- Repartir propaganda.

- Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.





- Elegir un Delegado Sindical por cada empresa de más de 250 trabajadores, que asuma ante la Dirección la política de su sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los Órganos de Representación.

Artículo 41.-Obligaciones sindicales.

Los representantes de las empleadas y empleados públicos en los Órganos de Representación y en las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/las empleados/as del Ayuntamiento de Porcuna.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

#### **Artículo 42. Materia sindical**

En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

#### **Artículo 43. Mesa General De Negociación**

La Mesa General de Negociación, es el Órgano de negociación de todos los/las empleados/as públicos/as el Ayuntamiento de Porcuna, la cuál se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Las peculiaridades, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral y turnos, bolsas, etc., se negociarán con los representantes sindicales, en la Mesa General de Negociación.

