

## **JUNTA DE ANDALUCÍA**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN**

**1208** Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cazorla.

#### **Edicto**

Referencia: C. de Trabajo.

Código Convenio: 23100012012011.

En el expediente referenciado ha sido dictada resolución por el Iltrma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo para el PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 26 de enero de 2011, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 8 de julio de 2010, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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

170/2009, de 19 de mayo, 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, para su depósito.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 4 de febrero de 2011. La Delegada Provincial de Empleo. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de febrero, Secretaria General, María del Mar Herreros Hueta.

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.

## **ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA CELEBRADA EL DÍA 8 DE JULIO DE 2010**

### **Por la Representación empresarial (Ayuntamiento):**

Don Antonio José Rodríguez Viñas. Don Nicolás Ortega Lorente.

Por la Representación de los Trabajadores (Laborales):

### **Por UGT:**

Don José Moreno Revelles.

Doña Luisa María Barrero López. Don Mario Olivares López.

En Cazorla, siendo las 9,45 horas, del día 8 de julio de 2010, se reúnen las personas arriba indicadas, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el presente ámbito, al objeto de celebrar sesión de la Mesa General de Negociación para el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cazorla.

Por parte de la representación sindical y empresarial se promovió, de nuevo, un amplio debate sobre el Art. 18 del texto propuesto del acuerdo económico y social, en cuanto al precio de la hora extraordinaria establecido en el citado artículo, ultimándose la redacción del citado artículo mediante acuerdo de ambas partes.

Finalmente concluye la sesión con la adopción de un preacuerdo en cuanto al texto que figura en documento anexo a la presente, que ambas partes suscriben en el día de la fecha y cuya vigencia se encuentra supeditada a la tramitación administrativa pertinente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión siendo las 10,45 horas del día de la fecha, todo lo cuál como Secretaria certifico, levantando acta por triplicado ejemplar que en prueba de conformidad los demás firman conmigo.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

**Art. 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo y sociales entre el Ayuntamiento y el personal laboral que del mismo dependen en los términos que más adelante se dirán.

**Art. 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todas las empleadas y empleados públicos conforme al artículo 8.2.C) del EBEP que tengan su financiación del Capítulo I de los Presupuestos Municipales, sin que puedan contradecir lo dispuesto por Leyes o Disposiciones de rango superior.
2. Los organismos autónomos, sean administrativo o no, en su Convenio de creación, establecerán, en su caso, cláusula de adhesión al presente Convenio para su personal.

**Art. 3. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y se extenderá hasta el 31 de diciembre del segundo año en vigor. Si el mismo no fuese denunciado por alguna de las partes, dentro de los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas.

**Art. 4. Comisión de seguimiento.**

Se constituye una Comisión de Seguimiento (paritaria) para el control, desarrollo e interpretación del presente Convenio, integrada en igual número, por miembros en representación de la Corporación y de representantes del personal laboral.

Su misión será la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio.

La Comisión podrá estar asistida de cuanto personal Técnico se considere necesario para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir, que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio.

Los Convenios de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio, y entrarán en vigor el día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, salvo que precisara Convenio por órgano administrativo



con lo que se pospondrá a la adopción del referido Convenio.

Si no hubiera Convenio en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún Art. del presente Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona u órgano que será nombrada, de común Convenio, por los miembros de la Comisión de Seguimiento.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le venga atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

#### **Art. 5. Vinculación de lo pactado.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por Convenio de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

#### **Art. 6. Difusión del convenio.**

Por parte del Ayuntamiento, se dispondrá lo conveniente para que todas las empleadas y empleados públicos conozcan el presente Convenio, para lo cual se garantizará el acceso de cada uno/a a un ejemplar del mismo.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**

#### **Art. 7. Organización del trabajo.**

La organización de la propia Administración será potestad de los Órganos de Gobierno, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, al tiempo que velará por establecer cauces de participación de las/os representantes del personal empleado público en las condiciones de empleo de los/as mismos/as.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía.
- Contribuir a la consecución de la eficiencia en la utilización de los recursos



económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las Centrales Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de negociar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo en el marco de lo estipulado por el artículo 37.2.a) del EBEP.

#### **Art. 8. Relación de puestos de trabajo.**

1. El Excmo. Ayuntamiento de Cazorla estructurará su organización a través de Relación de Puestos de Trabajo que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dicha RPT será pública.

2. Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociara su inclusión en la R.P.T y consecuentemente, su creación en plantilla presupuestaria.

#### **Art. 9. Materias objeto de negociación.**

Serán objeto de negociación con las/os representantes legales de las/os trabajadores/as las materias del artículo 37.1 del EBEP que sean de aplicación a la Administración Local.

#### **Art. 10. Ingresos en plantilla y selección del personal.**

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las bases por las que se regirán los sistemas de ingreso en plantilla, deberán ser aprobadas por el órgano competente previa negociación con las/os representantes sindicales.

#### **Art. 11. Promoción interna y concursos de traslado.**

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus empleados y empleadas, negociando el proceso con representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, debiendo poseer los mismos la titulación exigida para el acceso a la misma.

Se adoptarán las medidas precisas para conseguir la estabilidad en el empleo del personal que viene desempeñando su trabajo con carácter temporal en puestos estructurales, y dimensionar la plantilla de Convenio con las necesidades

permanentes de los servicios.

### **Art. 12. Trabajos de superior categoría.**

Las empleadas y empleados públicos que realicen funciones de superior categoría, motivadas por el servicio, y a instancias de la Corporación, tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realicen, de acuerdo con la legislación vigente.

La Corporación podrá habilitar provisionalmente para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo siempre con la conformidad del afectado, por necesidades del servicio y comunicándolo a las/os delegados/as de personal previo nombramiento por la alcaldía o personal en quien delegue.

El desempeño de este puesto de trabajo tendrá una duración máxima de seis meses. A partir de este período de tiempo, siempre que sea posible y previa negociación, deberán ser cubiertos con carácter definitivo mediante el sistema de concurso de méritos o por concurso-oposición, entre los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos en la R.P.T.

### **Art. 13. Contratación de personal no permanente.**

La contratación de personal no permanente estará motivada por la ejecución de programas de carácter temporal y el exceso o acumulación de tareas. Para su selección se utilizarán sistemas ágiles que respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Servirán para cubrir situaciones laborales de exclusiva temporalidad y eventualidad, comprometiéndose las partes firmantes de este Convenio a ir reduciendo de forma progresiva el volumen de la misma, en pro de la estabilidad en los puestos de trabajo.

Para el personal eventual y el directivo profesional se estará a lo regulado en los artículos 12 y 13 del EBEP.

### **Art. 14. Trabajadores/as con discapacidad.**

En las Ofertas de Empleo Público, se reservará un cupo no menor del 5% de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad, siendo éstas las definidas en el artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos de la plantilla del Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad

con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

### **Art. 15. Reconversión del puesto de trabajo.**

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional a aquellos/as empleados/as que se vieran afectados/as, por medio de la correspondiente acción formativa de adaptación, de tal manera que puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

## **Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.**

### **Art. 16. Conceptos retributivos.**

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a) El sueldo y trienios que corresponda al grupo de acceso, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) El complemento de destino que corresponda al grado personal, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

c) El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Estas concisiones pueden ser las siguientes:

- De especial dificultad técnica.
- De responsabilidad o mando.
- De dedicación:
- De incompatibilidad.
- Condiciones en las que se desarrolla el puesto de trabajo.

d) El complemento de productividad retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el/la empleado/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

e) Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que marcan la Ley, y se abonarán en la nómina de junio y diciembre.

El personal en período de prácticas o interino, percibirá las mismas retribuciones que el personal funcionario y laboral, de su mismo puesto de trabajo o escala.



Cualquier modificación, deberá ser negociada con las/os firmantes del presente Convenio.

### **Art. 17. Incremento retribuciones.**

El incremento de retribuciones durante la vigencia del presente Convenio será acorde con los incrementos establecidos cada año, por la Ley de presupuestos Generales del Estado.

### **Art. 18. Servicios extraordinarios.**

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual y que tenga carácter extraordinario.

El valor de la hora ordinaria sufrirá el incremento de 15%, salvo:

- En el caso de las realizadas en nocturno o festivo, un 25%.
- En el caso de las realizadas en nocturno y festivo, los días de feria, Jueves y Viernes Santos y los día 24 y 31 de diciembre, un 50%.

Para los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral en la modalidad de turnos y corretornos no se considerarán servicios extraordinarios aquellos para los que sean preavisados con una antelación de al menos 72 horas y que no supongan servicios no habituales y siempre que no exceda las horas en cómputo anual, y que sean debidamente motivados.

La compensación horaria se realizará en la proporción 2 x 1 y si es en festivo o nocturno en la proporción 2.30 x 1.

El importe de las horas extraordinarias se abonará al mes siguiente de haber sido realizadas, según asignación presupuestaria.

La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

### **Art. 19. Vacaciones.**

1. El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.







Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

1. En el caso de baja por maternidad o baja por riesgo en el embarazo, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad o de la situación de incapacidad.

2. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio no puedan disfrutar el descanso anual en los meses estivales (de Junio a Septiembre) se le abonarán 150 euros por quincena o disfrutara de 10 días naturales más.

3. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

4. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

En el mes de mayo se aprobará, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, Plan de Vacaciones para dicho año.

#### **Art. 20. Permisos retribuidos.**

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de veinte días.

1.1.2. Por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, se dispondrá de un día y tres si es fuera de la provincia.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.





1.3. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: tres días; si el traslado tuviera lugar a otra localidad o provincia: De cuatro días.

1.4. Por asuntos particulares:

a) Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados con 48 horas de antelación.

1.5. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en

Centros Oficiales durante los días de se celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo y previo informe del Jefe de Servicio, por la duración de los mismos.

c) Para la realización de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales el tiempo necesario, debiendo justificar la asistencia.

1.7. Por razones sindicales. Por asistencia a congresos, acciones formativas, etc., relacionados con la actividad sindical, con un máximo de seis días al año.

1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, de tres a quince días en función de la gravedad. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. Cuando las personas afectadas fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día si el suceso se predice en la misma localidad o de tres si se produjera en localidad distinta.

1.9. Por fallecimiento de algún familiar de 1.<sup>a</sup> consanguinidad o afinidad, podrá disfrutar de tres días si se produce en la misma localidad y cuatro días si se produce fuera.





1.10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1.11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

1.12. Por asistencia a Juzgados, como consecuencia de citaciones o diligencias judiciales, cuando lo sean en días de descanso y motivadas por la prestación de servicios, un día de descanso.

1.13. Por asistencia a consulta médica fuera de la localidad, del trabajador, trabajadora, cónyuge, personas con quienes convivan e hijos, el tiempo imprescindible, debiendo justificarse con parte médico.

2. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal no permanente en los mismos términos que al personal laboral, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3. Mediante Instrucción se regularán las características, extensión, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

#### **Art. 21. Permisos por maternidad, lactancia y adopción.**

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, cinco días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, y se aplicara la normativa vigente.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad  $\frac{1}{2}$  hora a la entrada y  $\frac{1}{2}$  hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La empleada podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

### **Art. 22. Permisos no retribuidos.**

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de uno o cuatro meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como pase a la situación de excedencia por interés personal si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, persona disminuida física o psíquica, tendrá derecho a una reducción de un tercio de la jornada laboral, o un medio con la reducción proporcional de las retribuciones.

Así mismo pondrán acogerse a esta reducción de jornada el/la empleado/a que tenga a su cargo familiares de primer grado o de otras personas que convivan en el mismo domicilio que por razones de enfermedad precisen atención continua.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, antes de la concesión del permiso, deberá abonar previamente la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

El/la empleado/a que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser amplio por otro período igual previa autorización de la Alcaldía-Presidencia.

### **Art. 23. Dietas.**

Las dietas asignadas al personal serán las previstas en el presupuesto de la Corporación.

#### **Art. 24. Jornada laboral.**

Anualmente, por medio de instrucción, se aprobará un calendario laboral por Centro de Trabajo, que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, el horario diario y semanal, así como las distribuciones anual de la jornada. Dicha Instrucción será previamente negociada con los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Art. 25. Excedencias.**

Las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento, podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

#### **Art. 26. Trabajadores/as de organismos autónomos.**

Las peculiaridades de los colectivos de trabajadores/as u organismos autónomos adheridos al presente Convenio, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral, etc., se negociarán por los/as representantes sindicales de los órganos competentes de cada organismo autónomo o colectivo de trabajadoras y trabajadores públicos afectados/as, siempre que lo tuviesen, y en carencia del mismo, se regirán por el presente Convenio.

### **Capítulo IV. Mejoras sociales.**

#### **Art. 27. Incapacidad laboral transitoria.**

En los casos de enfermedad o accidente con ocasión o en el ejercicio de sus funciones o "in itinere", así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la empleada, empleado cobrará el 100% de sus retribuciones, hasta su incorporación al servicio activo o su pase a invalidez provisional.

Asimismo, cuando el trabajador, trabajadora se encuentre en la situación anterior, la Alcaldía-Presidencia, podrá instar al personal trabajador a que pida una segunda opinión médica.

El empleado, empleada, desde el tercer día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el parte médico de baja correspondiente.

#### **Art. 28. Prestaciones sanitarias extraordinarias.**

El Ayuntamiento de Cazorla dispondrá de un fondo de acción social que se cifra en un 0.8% de la masa salarial. Con él financiará los programas sociales para sus empleados y empleadas que la Comisión Paritaria del Convenio fije en



convocatoria anual, según los siguientes criterios:

1. Programas de obligatoria inclusión:

- a) Prestaciones sanitarias extraordinarias: con aportación de hasta el 50% del coste.
- b) Becas para los empleados y empleadas, hijas e hijos, de plantilla para estudios oficiales relacionados con su trabajo o promoción profesional.
- c) Ayudas de cuidado de hijas e hijos. d) Ayudas extraordinarias.

2. Convocatoria anual de ayudas. La Comisión Paritaria convocará anualmente ayudas por los diferentes conceptos, donde se recogerá el fondo asignado a cada programa, los requisitos, las cuantías de las ayudas, las incompatibilidades, la documentación a aportar y el plazo de presentación. Igualmente se podrá aprobar la modulación de ayudas en función de la renta de los solicitantes.

3. La resolución final de las ayudas no podrá exceder el fondo asignado, al tiempo que agotará el crédito establecido para este fondo.

**Art. 29. Ayuda por natalidad.**

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 300 euros por nacimiento adopción de cada hijo/a de los/as empleados/as por este Convenio. Estas ayudas serán incompatibles con otras de esta Entidad y por el mismo concepto.

**Art. 30. Ayuda por nupcialidad.**

Se establece una ayuda por nupcialidad de 300 Euros para las empleadas y empleados públicos, incluidas las parejas de hecho.

**Art. 31. Formación, perfeccionamiento y promoción. Becas.**

1. A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

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





3. La Corporación, conjuntamente con las/os representantes sindicales, establecerán un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados/as.

4. La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación de personal, estudio que remitirá a las secciones, con la finalidad de proceder a la negociación anual de formación. La asistencia a los cursos de formación, será voluntaria para el trabajador, trabajadora, a quién se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que correspondan. La abonará, además de su salario, los gastos de viajes e indemnizaciones en los casos que correspondan.

5. La Corporación directamente o en colaboración con otros centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos necesarios, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades.

#### **Art. 32. Anticipos reintegrables.**

Los empleados y empleadas, antes situaciones que lo justifique, podrán solicitar la percepción de anticipos, hasta la cantidad máxima de 3.000,00 euros, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el concedido.

Dicha cantidad debe ser reintegrada por el trabajador o trabajadora a razón de un 8% del líquido a percibir en cada mensualidad, sin que se generen gastos ni intereses de ningún tipo.

Los criterios de concesión serán fijados por la Comisión Paritaria y se abonarán por riguroso orden de solicitud y de forma continuada, mientras exista partida presupuestaria, aunque se velará por establecer cantidades trimestrales que aseguren la existencia de partida para el último trimestre del año.

Este artículo sólo será de aplicación al personal de plantilla. En caso de finalizar la relación laboral con el Ayuntamiento, sea temporal o definitiva, se retraerá del último pago la cantidad pendiente de devolución.

#### **Art. 33. Ayuda familiar por defunción o invalidez.**

En caso de fallecimiento por muerte natural, la ayuda será de una mensualidad. En todo caso, independientemente del motivo de fallecimiento, el Ayuntamiento abonará en concepto de gastos de sepelio la cantidad de 1.000 euros a los familiares.

#### **Art. 34. Seguro de accidentes y seguro de responsabilidad civil.**

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de las empleadas y empleados



municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una Póliza de Responsabilidad Civil y Defensa penal por un importe de 100% del posible valor económico de los daños o gastos jurídicos.

El Ayuntamiento se compromete a contratar un Seguro de Accidentes colectivo que cubra muerte en accidente o natural e incapacidad laboral absoluta a todos/as sus empleados/as.

Cuando un/a empleado/a utilice su vehículo propio, por razones de servicio y sufriera un accidente, el Excmo. Ayuntamiento le garantizará la reposición de los daños sufridos. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del personal empleado público,

que, como consecuencia de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe o negligencia, salvo renunciaciones expresas de la empleada, empleado público, de ser el Ayuntamiento el demandante.

#### **Art. 35. Protección a la trabajadora embarazada.**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a las modificaciones en su puesto de trabajo por riesgo de embarazo conforme a la legislación en materia de salud laboral y la Ley de Igualdad.

#### **Art. 36. Servicios auxiliares.**

Las empleadas y empleados públicos que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente sus funciones, pasará a servicios auxiliares, o de segunda actividad, relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño o cualquier otro acorde con la capacidad necesaria para su desempeño, y siempre negociados con el personal afectado y las/os representantes sindicales.

El/la empleado/a perteneciente a la Policía Local y extinción de incendios pasaran a su segunda actividad al cumplir la edad establecida en su legislación específica.

#### **Art. 37. Jubilación y premios de antigüedad.**

1. El Ayuntamiento indemnizarán a sus empleados/as fijos/as de 60 a 65 años que soliciten la jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

60 años: 24.000,00 euros.





61 años: 18.000,00 euros.

62 años: 12.000,00 euros.

63 años: 9.000,00 euros.

64 años: 4.000,00 euros.

2. El personal que su jubile por cumplimiento de la edad correspondiente, percibirá una gratificación de 2.000 euros.

3. El Ayuntamiento abonará en concepto de Paga Extraordinaria a todos aquellos empleados públicos que cubren los Servicios prestados a los 20 años, 30 años y 40 años, gratificándoles con una mensualidad de salario real (Sueldo Base, Trienios, Complementos y Gratificación) por cada vencimiento.

#### **Art. 38. Fondo de pensiones.**

El régimen de aportaciones a la póliza actualmente vigente será del 50% cada una de las partes (Ayuntamiento/Personal), con un máximo para el Ayuntamiento de 30,00 euros/mes.

#### **Art. 39. Uniformes, maquinaria, herramientas y material de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará uniforme homologados de trabajo de Convenio con el puesto que cada empleado, empleada realice.

La maquinaria, herramientas, material de oficina, etc., que deba utilizarse por cada empleado, empleada para desempeñar las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo serán facilitadas por el Ayuntamiento. Asimismo queda prohibida la utilización de uniformes, maquinaria, teléfonos, etc. Para usos particulares.

### **Capítulo V. Seguridad e higiene.**

#### **Art. 40. Deberes en materia de seguridad e higiene.**

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo se estará a lo estipulado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento, así como su adaptación a la Administración Pública.

### **Capítulo VI. Régimen disciplinario.**

#### **Art. 41. Régimen disciplinario.**





El régimen disciplinario de las empleadas y empleados públicos se rige por lo previsto en la Ley 30/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En lo que respecta al personal laboral, se aplicará lo siguiente y con carácter supletorio el régimen aplicable al personal funcionario:

#### 1. Faltas.

Las faltas cometidas por las empleadas y empleados públicos podrán ser muy graves, graves y leves.

##### 1.1. 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, vecindad o cualquier condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de Convenios manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebidas de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte 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 al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.





- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

1.2. Faltas graves. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores o autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductoras 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 o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, materiales 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 Convenios manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía 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 utilicen en provecho propio.
- j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimientos en materia de incompatibilidades, cuando nos suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta grave.
- n) La grave perturbación del servicio.



- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

### 1.3. Faltas leves. Son faltas leves:

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

## 2. Sanciones.

2.1. Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio y de conformidad con lo previsto en el R.D.33/86, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Apercibimiento.

2.2. Las faltas muy graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados a) o b) del punto anterior. La sanción de suspensión de funciones interpuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a un mes. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo; no obstante, si no excede del periodo en el que la empleada, empleado público permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

2.3. Las faltas graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en el apartado b). La sanción de suspensión de funciones interpuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior.

## **Capítulo VII. Derecho sindical.**

### **Art. 42. Representación legal.**

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, del EBEP, la representación legal del conjunto de los empleados acogidos al presente Convenio-Convenio, corresponde a los Órganos electos de Representación Social conferidos en las disposiciones vigentes.

### **Art. 43. Derecho sindical.**

La Corporación reconoce el derecho de sus empleadas y empleados a constituirse en Secciones sindicales y afiliarse a las mismas de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

1. Las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, designarán un/a Delegado/a

Sindical, que actuará como representante de las mismas ante la Corporación.

2. Las secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados y afiliadas, previa solicitud de las personas interesadas, la cuota que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad Bancaria que se indique por los Sindicatos.

### **Art. 44. Garantías sindicales.**

Cada representante de las trabajadoras y trabajadores tendrá las garantías sindicales que en cada momento establezca la legislación vigente sobre la materia.

### **Art. 45. Crédito horario sindical.**

1. Las/os representantes de las trabajadoras y trabajadores tienen la garantía y el derecho al crédito de 30 horas mensuales retribuidas.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de Convenio con las siguientes garantías:

a) La utilización del crédito de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.

b) No mermarán las retribuciones de cualquier persona representante de las trabajadoras y trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente



trabajados.

#### **Art. 46. Derecho de reunión.**

Los empleados y empleadas podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados/as para convocar reunión quienes tengan la consideración y reconocimiento de "Representante de las trabajadoras y los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados y las empleadas.

Corresponde a la Alcaldía de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales necesarios para poder celebrar una reunión, que son los siguientes:

1. Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los Delegados y Delegadas de Personal.
2. Señalar la hora y el lugar de celebración.
3. Aportar los datos de las personas firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión la Alcaldía no formularse objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

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

Cuando las reuniones hayan de tener dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberían figurar en la comunicación:

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate y se celebre en horario de no atención al público.
2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 2 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas a la plantilla de empleados/as, será necesario que se comunique, en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

#### **Art. 47. Servicios mínimos.**

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado y empleada para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el





mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos serán establecidos por la Corporación y negociados con los Delegados y/ o Delegadas de Personal.

**Art. 47. Plan de igualdad.**

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a la redacción y aprobación de un Plan de Igualdad para el Excmo. Ayuntamiento de Cazorla como muestra del compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres de la Corporación Municipal y la Representación Sindical.

En Cazorla, a 20 de diciembre de 2010.

**Por el ayuntamiento**

Fdo. Antonio J. Rodríguez Viñas

Fdo. Nicolás Ortega Lorente

**Por los trabajadores**

Fdo. Mario Olivares López

Fdo. José Moreno Revelles

Fdo. Luisa M.<sup>a</sup> Barrer

