

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN
PROVINCIAL DE JAÉN

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Martos.

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Código convenio: 23001070011994

En el expediente al margen 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 MARTOS de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 13 de septiembre de 2011, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 14 de diciembre 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 136/2010, de 13 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, para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 29 de septiembre de 2011. LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero, SECRETARIA GENERAL, M^a. 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 CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA Y APROBACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARTOS, CELEBRADA EL DÍA CATORCE DE DICIEMBRE DE 2010.

Asistentes:

Por la Corporación:

D^a Sofía Nieto Villargordo.

Don Rubén Cuesta López.

D^a M. Carmen Luque Galán.

Don Roberto de la Torre Venzalá.

Don Víctor Torres Caballero.

Por el Sindicato FSPUGT:

Don Aurelio Cabello Fernández.

Don Fernando Gómez Carreras

Don Manuel Águila Peinado.

Don Ramón López López.

Doña Elisabeth Carrillo Hidalgo.

Secretaria:

Doña M. Carmen Castillo Ramírez.

En la Ciudad de Martos, siendo las 12 horas del día 14 de diciembre de dos mil diez, se reúnen en la Casa Consistorial los señores/as arriba expresados, al objeto de celebrar la reunión de la Mesa General de Negociación a la que han sido debidamente convocados, a efectos de la negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral.





El objeto de esta reunión es la regulación de las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales y económicas del personal laboral de este Ayuntamiento para los ejercicios 2010 y 2011.

A estos efectos, se ha elaborado de común acuerdo entre ambas partes, Ayuntamiento y Representantes Sindicales, un texto articulado del Convenio Colectivo del que por parte de la Presidencia se procede a su lectura.

A continuación, efectuadas las consideraciones necesarias, se somete el texto al dictamen de la Mesa de Negociación, y se aprueba por unanimidad de las partes, que suscriben el mismo para el periodo de vigencia de 01 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Asimismo, facultar al Sr. Presidente o persona en quien delegue, para que con la firma de la totalidad de los componentes de la Mesa Negociadora, realice los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral, así como cuantas actuaciones administrativas fueren necesarias para su registro y publicación.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARTOS.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Martos.

Artículo 2. Ámbito Personal.

2.1. El presente Convenio colectivo establece y regula las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Martos prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para éstos trabajadores/as en el Presupuesto General de Gastos:

- a) Los/as trabajadores/as laborales hijos.



b) El personal contratado.

c) Los/as trabajadores/as fijos discontinuos.

2.2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal que no cumpla todos y cada uno de los requisitos del artículo 2.1., y de forma expresa, el personal acogido a otras figuras laborales de contratación de carácter temporal, que sean consecuencia de convenios establecidos entre el Ayuntamiento de Martos y otras entidades públicas, cuyos salarios y demás condiciones de trabajo serán pactadas para cada colectivo de trabajadores/as con los representantes sindicales, cuando no vengan fijadas de forma imperativa por la estructura de dicho programa.

2.3. Así mismo, quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, en lo que respecta a efectos salariales y de jornada, los trabajadores afectados al Programa de Fomento del Empleo Agrario.

2.4. La aplicación de todo el articulado de este Convenio estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

3.1. Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo su aplicación un efecto de 1 de Enero de 2.010 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

3.2. Denuncia.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes inmediatamente anterior a la terminación de su vigencia. Agotada ésta, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo, debiendo iniciarse el periodo de negociaciones en un plazo de quince días.

3.3. Nulidad por la Jurisdicción Laboral.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de



que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el Convenio.

3.4. Revisión Salarial.

No obstante lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los Artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

4.1. Promover el principio de igualdad de oportunidades, y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Martos, para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente a los principios de igualdad laboral.

4.2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

4.3. Desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 5. Carácter de Mínimo.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínima, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general más favorable.

Artículo 6. Absorción y Compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Capítulo III. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.

Artículo 7. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.



7.1. Las partes firmantes del 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 Excmo. Ayuntamiento de Martos, firmantes del presente Convenio Colectivo e igual número de miembros en representación de la Corporación Local.

7.2. 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.

7.3. Esta 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, por el Alcalde/a o persona en quien delegue.

7.4. Funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos, anexos y disposiciones del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que 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 8. Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.

8.1. Los acuerdos de ésta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio si fueran ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

8.2. Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos al





C.E.M.A.C.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 9. Competencias y criterios relativos a la organización del trabajo.

9.1. La organización del trabajo es facultad exclusiva del Excmo. Ayuntamiento de Martos, sin perjuicios de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Corporación tome, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del Convenio se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas, de conformidad con lo dispuesto en las cláusulas de éste Convenio.

9.2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10. Planes de ordenación de los recursos humanos.

10.1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en éste Convenio así lo exija, el Excmo. Ayuntamiento de Martos podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán negociados con las organizaciones sindicales representativas en los términos establecidos en la Legislación vigente.





Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

10.2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista de número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que le sean de aplicación.

10.3. Ambas partes, seguras de la importancia de impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos incrementando la productividad, mejorando las condiciones de trabajo y optimizando el funcionamiento de la Administración, dentro del marco de política presupuestaria, y teniendo en cuenta además, que la aplicación adecuada de las tecnologías de la información y las comunicaciones debe constituir un elemento esencial en el incremento de la eficacia de la Administración y del desempeño individual del trabajo de los empleados públicos cuyas tareas deben modificarse para lograr una mayor productividad, convienen en la necesidad de aplicar un “Plan Integral de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Martos” y de concretar las medidas que con carácter prioritario, se comprometen a abordar durante la vigencia del presente Convenio, las siguientes:

- a) Gestión de carreras y desarrollo profesional.
- b) Fomentar la estabilidad laboral.
- c) Calidad de vida laboral.
- d) Mejora de las condiciones de trabajo.
- e) Calidad de los Servicios Públicos.
- f) Aumento de la productividad y el rendimiento.



- g) Evaluación del desempeño.
- h) Políticas de formación y desarrollo de los recursos humanos para la modernización administrativa.
- i) Definición y mejora de las relaciones laborales.

Artículo 11. Plantilla presupuestaria.

11.1. Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las plantillas de ésta, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas a personal fijo.

Igualmente aprobarán la relación de puestos de trabajo.

11.2. Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior de dos años consecutivos, se negociará su inclusión en la relación de puestos de trabajo y, consecuentemente, su creación en la plantilla presupuestaria.

11.3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será previa negociación con los representantes de los empleados públicos.

Artículo 12. Tarjeta de Identificación.

El Excmo. Ayuntamiento de Martos proveerá a sus empleados de una tarjeta de identificación electrónica personal que los acredite como tales, y que se utilizará de conformidad con las normas que se establezcan por el Órgano correspondiente.

Artículo 13. Asistencia Laboral y Jurídica.

13.1. Cuando un empleado, para el desempeño de sus funciones necesite de su carnet de conducir, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, y adscribirlo a otro puesto de trabajo, hasta tanto exista fallo o resolución al respecto, dependiendo de la causa.

13.2. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico en el ejercicio de sus funciones laborales.

13.3. En los casos en que las empleadas o empleados públicos pudieran incurrir en Responsabilidad Civil y/o Penal como consecuencia de las actuaciones ocurridas en el ejercicio de sus funciones la defensa del mismo/a antes los Tribunales, se efectuará por los servicios jurídicos de ésta Corporación.

Artículo 14. Póliza de Responsabilidad Civil.

La Corporación Municipal y sus Organismos Autónomos, suscribirán una póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.

Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo y movilidad funcional y geográfica.

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

15.1. Los Órganos Competentes del Excmo. Ayuntamiento de Martos, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

15.2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador afectado y sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

15.3. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de Convenio con el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales, y modificarse en la R.P.T.

Artículo 16. Movilidad funcional.

16.1. Los órganos competentes del Excmo. Ayuntamiento de Martos así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer en el ámbito de éste Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo no singularizados dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

16.2. La movilidad se efectuará sin menos cabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las



retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen.

16.3. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del convenio, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, siendo asignado el empleado que lo ha venido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional. Se excluyen de este procedimiento los puestos de trabajo que tengan reserva.

Artículo 17. Funciones de distinto grupo o categoría profesional.

17.1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, el Excmo. Ayuntamiento de Martos podrá acordar, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

Éste proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año u ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes; a ésta persona se le reservará el puesto de trabajo de origen.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

17.2. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño,



percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

17.3. A la firma de este Convenio en la primera reunión de la Mesa de Negociación, se revisarán todas y cada una de las situaciones existentes en el desempeño de trabajo de superior e inferior categoría, para su regularización inmediata, de acuerdo con la RPT.

17.4 Las jefaturas de área, servicio o sección y negociado existentes en el Ayuntamiento de Martos, no podrán encontrarse vacantes más de un mes teniéndose que nombrar a alguien en su lugar.

Artículo 18. Movilidad dentro de los núcleos urbanos del municipio.

18.1. A petición del trabajador/a, mediante participación en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

18.2. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los empleados tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos (Art. 81.2 EBEP).

18.3. Las personas empleadas que hubiesen sido afectadas por un traslado obligatorio tendrán preferencia, transcurrido un año desde el traslado, en los términos que se establezca en la respectiva convocatoria, para ocupar las vacantes de provisión de su grupo o categoría profesional que se produzcan en la localidad de origen durante los dos años inmediatamente siguientes.

18.4. Para la determinación de la persona empleada se estará al siguiente orden, la persona empleada de menor antigüedad a la de mayor, la más cercana a la más lejana y la de menos carga familiar a la de mayor.

18.5. Los representantes sindicales de las personas empleadas estarán exentos del traslado forzoso al que se refiere a los apartados anteriores.

Para todo lo dispuesto en el presente capítulo, será necesario el acuerdo previo de la Mesa de Negociación.

Capítulo VI. Sistema de provisión de vacantes y carrera profesional.

Artículo 19. Principios Generales.

19.1. El ingreso en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

El grupo "A", que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:

A.1: Título del Licenciado y equivalente. (Antiguo Grupo "A")



A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo "B")

B: Título de Técnico Superior.

El grupo "C", que se divide en dos subgrupos C1 y C2:

C.1: Título de Bachiller o Técnico. (Antiguo Grupo "C").

C.2: Título de Graduado en E.S.O. (Antiguo Grupo "D").

Agrupaciones: Sin Título. (Antiguo grupo "E" Certificado de Escolaridad).

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

19.2. Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán según lo establecido en el Capítulo III del Título IV del Estatuto Básico del Empleado Público, con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

a) Reingreso de excedente.

b) Oferta de Empleo Público: promoción interna y nuevo ingreso.

Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Recursos Humanos (R.P.T.) siempre que el citado Plan lo prevea de acuerdo con lo que establezca.

El Excmo. Ayuntamiento podrá proponer motivadamente a la Mesa General de Negociación la alteración del citado orden.

Artículo 20. Reingreso de excedentes.

20.1. Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

20.2. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la notificación de la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente.





Artículo 21. Promoción interna y provisión de puestos.

21.1. Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores fijos o situación asimilada, podrán acceder a otra categoría de superior nivel a su situación profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre el nivel al que se accede.

21.2. La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

21.3. Todo el sistema de selección se llevará a cabo de acuerdo con la legislación vigente para la Administración Local y, en su defecto a la normativa vigente sobre la Administración del Estado.

21.4. La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

21.5. En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará éste tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

21.6. Los trabajadores en activo en cualquiera de los grupos tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes del mismo grupo a que pertenecen. Se realizarán concursos de carácter interno en caso de existir varios trabajadores del mismo grupo interesados en una misma plaza.

Artículo 22. Oferta de Empleo Público.

22.1. La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la Legislación administrativa vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

22.2. La selección del personal con carácter fijo y de nuevo ingreso en el Excmo. Ayuntamiento de Martos, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición y concurso-oposición, en lo que se quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

22.3. Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la





normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio Colectivo.

22.4. Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la legislación vigente, y aquellos otros, específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, establecidas en las bases de las correspondientes convocatorias.

22.5. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
3. El órgano convocante podrá nombrar hasta un máximo de dos asesores especialistas, con voz pero sin voto, que les asistan en el ejercicio de sus funciones, los cuales se limitarán al asesoramiento de la Comisión en el ejercicio de su especialidad.
4. Concluidas las pruebas selectivas, los órganos de selección elevarán al órgano convocante la propuesta de contratación de los aspirantes aprobados por orden de puntuación para la formalización de los contratos correspondientes. No podrán declararse aprobados en las pruebas selectivas a un número de aspirantes mayor al de plazas convocadas.
5. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos de selección. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.
6. El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, de modo que transcurrido el plazo de incorporación que se determine, sin que ésta se hubiera producido, el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración Municipal, derivada del proceso selectivo correspondiente.
7. En ningún caso podrán formar parte de los órganos de selección, el personal de elección o de designación política y el personal eventual.
8. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por





ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del E.B.E.P.

Artículo 23. Movilidad voluntaria.

23.1. En el ámbito de Excmo. Ayuntamiento:

Cuando por acuerdo mutuo de dos trabajadores/as, con la misma categoría profesional, de distintos centros de servicio, soliciten intercambiarse, los mismos, deberán solicitarlo al Área de Recursos Humanos que resolverá al efecto, previa negociación en la Mesa General.

23.2. En el ámbito de otras Administraciones Públicas:

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre las Trabajadoras o trabajadores públicos, con la misma categoría profesional y mismo puesto de trabajo, podrán permutarse los mismos, previa solicitud al Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento, que resolverá al efecto.

Capítulo VII. Jornadas, horarios, descanso y calendarios.

Artículo 24. Jornada laboral.

24.1. El Horario general en que se realizará la jornada ordinaria será de carácter rígido y se cumplirá de 8'00 horas a 15'00 horas de lunes a viernes (Orden de 15 de octubre de 2.004).

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si las necesidades de organización y funcionamiento lo permiten se establecerá un flexibilidad horaria de una hora de duración como máximo entre las 14'00 y las 15'00 horas siendo el resto del horario de obligada permanencia, entre el día 21 de Junio y el 5 de Septiembre para el año 2.010 y el 20 de junio y el 4 de septiembre para el año 2.011; si algún trabajador/a se encuentra de descanso, vacaciones, permiso o baja laboral no tendrá derecho a dicha flexibilidad horaria.

El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria, deberá prestarse de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos del órgano competente, y previa negociación con los representantes sindicales.

24.2. Control horario:

a) A la entrada en vigor de este Convenio, todas las dependencias y unidades de servicio establecidas y dependientes del Ayuntamiento, deberán dotarse de los medios adecuados de control de horarios del personal, basados en mecanismos, partes de firmas o cualquier otro medio que garantice el control horario.

b) Todos los empleados/as públicos sin excepción, tendrán obligación de fichar o



firmar al entrar y salir de sus dependencias y/o unidades de servicio a los que están adscritos, tanto al comienzo y al final de cada jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma, aunque previamente se justifique y autorice por el/la jefe/a del área correspondiente.

24.3. En aquellos servicios y centros de trabajo, donde por sus necesidades y peculiaridades sea preciso otro horario distinto al reflejado en el Art. 24.1, se estará a tales necesidades, estableciendo jornadas especiales, previo acuerdo con los representantes sindicales.

24.4. El número de horas para cada año será el resultante de calcular, las jornadas de trabajo de todos los días laborables de lunes a viernes, excluidos los festivos y los declarados no laborables por la Administración correspondiente.

Para su cálculo se tendrá en cuenta:

- a) El permiso extraordinario.
- b) El promedio de vacaciones reglamentarias.
- c) Los días 24 y 31 de Diciembre, excepto que coincida sábados, domingos.

24.5. Cuando por necesidades de un servicio la jornada laboral anual exceda de la resultante en el presente artículo, será compensada en días de descanso, o económicamente a elección del trabajador/a, y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores (art. 35 del Estatuto de los Trabajadores)

Artículo 25. Horarios especiales.

25.1. Cuando las necesidades de organización y funcionamiento lo permitan, podrá implantarse una flexibilidad horaria en los siguientes periodos:

- a) Los días laborales de Semana Santa el horario de obligada permanencia será de 9'00 a 14'00 horas.
- b) Durante la celebración de las Ferias y Fiestas de San Bartolomé, el horario de obligada permanencia será de 10'00 a 14'00 horas.

25.2. El tiempo a recuperar derivado de esta flexibilidad horaria, deberá prestarse de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos del órgano competente, y previa negociación con los representantes sindicales.

25.3. Si algún trabajador se encuentra de descanso, vacaciones, permiso o baja laboral no tendrá derecho a esta flexibilidad.

25.4. En aquellos servicios en los que no sea posible establecer dicha flexibilidad se compensará al personal adscrito al mismo.



25.5. Se compensará a todo el personal que preste servicio en días de elecciones y referéndum con la reducción de la jornada laboral legalmente establecida para ejercer su derecho al voto.

Artículo 26. Pausa diaria.

26.1. Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que ésta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

26.2. Cuando el personal realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo, cuando cada periodo sea igual o mayor a la $\frac{1}{2}$ jornada (BOJA 139 de 28 de noviembre de de 2002).

26.3. El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de 20 minutos computables como trabajo efectivo, cuando cada período sea igual o mayor a la $\frac{1}{2}$ jornada.

26.4. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos descansos de 20 minutos que no podrán acumularse.

Artículo 27. Descanso semanal.

27.1. El personal tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

27.2. Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

27.3. Cuando un día de descanso sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá, a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

Artículo 28. Calendario de Trabajo.

28.1. Calculado el número de horas de trabajo anuales a realizar, cada Área o Servicio, reuniéndose con los representantes sindicales y con la voluntad de llegar a un acuerdo, confeccionará anualmente su calendario laboral, debiendo estar elaborado antes del 31 de Noviembre, y lo remitirán al Área de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento.

28.2. En caso de entender que lo dispuesto en el calendario laboral contraviene lo establecido en el presente Convenio los representantes sindicales remitirán por

escrito, motivado y razonado, al Área de Recursos Humanos que determinará lo que proceda, quedando plasmada la voluntad de ambas partes en un acuerdo final.

28.3. En todas las Áreas o Servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Capítulo VIII. Vacaciones, licencias, permisos retribuidos, excedencias y enfermedad.

Artículo 29. Vacaciones.

29.1. Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 22 días hábiles o un mes natural, o el proporcional a éste por días trabajados. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones establecidas para los horarios especiales.

29.2. Su período de disfrute comprenderá preferentemente los meses de junio a septiembre ambos incluidos, salvo solicitud concreta del trabajador, y podrá dividirse hasta en cuatro períodos también a petición del trabajador, si bien, cada período deberá comprender como mínimo cinco (5) días laborales o siete (7) naturales, no pudiéndose otorgar las vacaciones de manera distinta a la redactada.

29.3. 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:

Quince años de servicio: 23 días hábiles

Veinte años de servicio: 24 días hábiles.

Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.

Treinta años de servicio: 26 días hábiles.

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

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de Enero, excepcionalmente, del año siguiente.

29.4. Los trabajadores/as de este Excmo. Ayuntamiento que estando de baja por enfermedad o accidente con hospitalización o inmovilización, y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se



pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando las vacaciones antes del primer trimestre del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados como días hábiles.

29.5. En caso de que los miembros de la pareja sean personas empleadas de este Excmo. Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permita las necesidades del servicio.

29.6. Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho al disfrute de las que le queden pendientes.

29.7. El Excmo. Ayuntamiento elaborarán un plan de vacaciones con fecha límite 30 de Abril, que será estudiado por los representantes sindicales de los trabajadores y negociado por ambas partes, buscándose siempre las necesidades y conveniencias del centro o servicio y de los propios trabajadores/as, estableciéndose de ser posible turnos rotativos.

Artículo 30. Licencias.

30.1. Las personas empleadas afectadas por éste Convenio podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 3 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa 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.

30.2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una organización a la que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de Enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de 1 año cada 5 años, siendo el período máximo de disfrute continuo de 3 meses.

30.3. Durante el período de la licencia sin sueldo, el/la trabajador/a se encontrará en la situación establecida en la normativa de aplicación, así como también respecto a la normativa sobre Seguridad Social.

Artículo 31. Permisos retribuidos.

31.1. Por accidente o enfermedad grave de un familiar o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario:

a) De Primer grado (consanguinidad y afinidad): 3 días hábiles en la Localidad, y 5 días hábiles si es fuera de ella.

b) De Segundo grado (consanguinidad y afinidad): 2 días hábiles en la Localidad, y 4 días hábiles si es fuera de ella.

Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los funcionarios/as tendrán derecho a un día.

31.2. Por el cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga situación de afectividad a la conyugal, o 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 tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60% respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con la inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el empleado hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

31.3. Por traslado de domicilio:

a) Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 1 día.

b) Si el traslado tuviera lugar a otra localidad de la misma provincia: 2 días.

c) Si el traslado tuviera lugar a otra provincia: 4 días.

31.4. Por razones de formación:

a) Para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de actitud, se tendrá permiso durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a curso de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos, siempre que estén relacionados con el desempeño y las funciones de su puesto de trabajo.

c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos, previa autorización de la Corporación.

d) Para la preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta 10 días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de



10 días.

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

31.6. 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 éste derecho por una reducción que acumulen jornadas completas con la misma finalidad. Éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, éste permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En ningún caso podrán acumularse los períodos a que se refiere éste punto.

31.7. Por embarazo y parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de discapacidad o de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto sean descanso obligatorio para la madre, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo por fallecimiento de la misma. Las otras 10 semanas podrán repartirse, si se desea, entre la madre y el padre de forma simultánea o consecutiva, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud, o ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal pudiendo el otro progenitor seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido. Este permiso podrá ser disfrutado a jornada completa o tiempo parcial.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, éste permiso se ampliará en tantos días como éste se encuentre ingresado con un máximo de trece semanas adicionales. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio.

31.8. En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más, en el supuesto de adopción múltiple a partir del segundo o discapacidad del menor, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si existe desplazamiento de los progenitores al país de adopción, se tendrán dos meses de permisos adicionales, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, pudiendo disponer de 4 semanas con anterioridad a la resolución de la adopción.

Para éste artículo será de aplicación lo dispuesto en el anterior para el reparto de los permisos establecidos.

31.9. Por razones de guarda legal cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de nueve años, o a un disminuido físico, psíquico 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% o un 60% respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con la inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el empleado hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

31.10. Por deberes públicos o personales de carácter inexcusables y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para ello. Deberá ser solicitado por escrito con un plazo de cinco días y la Corporación contestará en un plazo de 2 días.

31.11. Por Asuntos Propios o particulares, los trabajadores/as dispondrán de 6 días de permiso retribuido, que serán comunicados por escrito al Área de Recursos Humanos.

31.12. Días de libre disposición. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales. Se añadirán 2 días más al sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio a partir del octavo.

31.13. Permiso por paternidad adopción o acogimiento de un hijo/a: Tendrá una duración de 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que constituya la adopción. Éste permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 31.7 y 31.8.

31.14. Permiso por violencia de género: La falta de asistencia de las/os trabajadoras/os víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de Salud según procedan.

A sí mismo éstas/os trabajadoras/os, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, que sean aplicables, en los términos que para éstos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



31.15. Por asistencia médica del trabajador/a: Se tendrá derecho al tiempo indispensable previo aviso al Responsable del Servicio, debiendo acreditarlo con la justificación correspondiente.

31.16. Por acompañamiento a un familiar a consulta médica: La persona empleada tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañar a un familiar de primer grado o de algún familiar que conviva con el mismo, durante el tiempo indispensable, siempre que se acredite con el justificante correspondiente.

31.17. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días.

31.18. Por razones sindicales:

a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio centro de trabajo o son de representación del personal por el tiempo que dure la designación o elección.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

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

31.19. Se incorporaran dos días adicionales de permiso, cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan con sábado y domingo.

31.20. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social



que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 32. Excedencias.

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

Artículo 33. Incapacidad laboral transitoria.

33.1. A parte de lo establecido en Ley de Seguridad Social sobre derechos económicos por enfermedad se respetan las condiciones más beneficiosas que en virtud del presente Convenio se establezcan.

33.2. El Excmo. Ayuntamiento completará a los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla, desde el primer día de la correspondiente baja de enfermedad o accidente de trabajo hasta el cien por cien del salario real durante un plazo de seis meses, pudiendo aplicarse hasta un año a los trabajadores/as mayores de 60 años, previo estudio y acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.

33.3. La Corporación abonará a los trabajadores/as que tengan suscrito un contrato de duración superior a un mes, desde el primer día de baja y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora, las siguientes cuantías:

a) Por enfermedad común: Durante los primeros 15 días el 100%, del 16 al 20 días el 40% y del 21 en adelante el 25% de sus retribuciones.

b) Por accidente de trabajo: El 25% de sus retribuciones hasta la extinción de su contrato o un máximo de seis meses.

33.4. El personal afectado por éste Convenio está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja cualquiera que sea la causa, a la dirección del servicio o centro de trabajo, en el plazo de tres días laborables, así como los sucesivos partes de confirmación. Deberá comunicarse la ausencia en el mismo momento que se produzca.

33.5. El trabajador que solicite el paso a una actividad distinta habrá de prestarse a ser reconocido por el servicio médico contratado por la Corporación (MUTUA) al objeto de que ésta informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. En caso de discrepancia entre los servicios médicos y la persona afectada se someterá la

cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, comunicando dicho extremo a los representantes sindicales.

33.6. Previo aviso a la dirección del centro respectivo, se podrá producir la ausencia del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario para recibir la asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que se acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida quien prestó la asistencia.

Artículo 34. Jubilaciones.

34.1. Dentro de la política de fomento de empleo, la jubilación será obligatoria y de oficio al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años; con ésta medida se persigue el mantenimiento y fomento de la estabilidad en el empleo, comprometiéndose el Excmo. Ayuntamiento a cubrir con los métodos establecidos legalmente, las plazas que por ésta razón quedaran vacantes.

La edad de jubilación establecida se considera siempre y cuando el trabajador/a afectado cumpla los requisitos legales para acceder a una pensión de jubilación contributiva, en concreto la acreditación del período mínimo de carencia legal.

En caso contrario podrá permanecer en el puesto hasta completar el período mínimo de carencia en la cotización la Seguridad Social.

34.2. A la jubilación anticipada por discapacidad, podrán acogerse los/as trabajadores que cumplan los requisitos especificados en el Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre en su art. 161 bis que desarrolla la Ley General de Seguridad Social.

34.3. Se podrá acceder a la jubilación parcial, una vez cumplidos los 60 años de edad, con la celebración de un contrato a tiempo parcial y vinculado, cuando se acceda a la misma sin haber alcanzado la edad de 65 años, a la celebración de un contrato de relevo.

Capítulo IX. Formación.

Artículo 35. Principios generales.

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

35.2. El Ayuntamiento podrá determinar 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. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Artículo 36. Planes de formación.

36.1. El Excmo. Ayuntamiento de Martos, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas y las uniones sindicales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

36.2. Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los siguientes temas: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados públicos tendrán derecho:

- a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.
- d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presénciales como de formación a distancia o en red.

Artículo 37. Comisión Paritaria de Formación.

37.1. Estará constituida por seis miembros, tres en representación de los empleados y empleadas, y tres en representación de la Corporación, designado



por el Alcalde, y formarán parte de la misma de igual manera los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto.

37.2. Serán funciones esta Comisión:

Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.

Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.

Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados públicos en los planes de formación.

Artículo 38. Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados/as, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Capítulo X. Incompatibilidades. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 39. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por el Convenio Colectivo, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 40. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

40.1. De conformidad con lo establecido en los artículos 85 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los funcionarios/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de incapacidad temporal.
- b) Por el ejercicio de cargo público representativo de ámbito provincial o superior.
- c) En los supuestos de parto.
- d) Por adopción y acogimiento, y adopción internacional.



- e) En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido
- f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la maternidad.
- g) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- h) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- i) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- j) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.

40.2. Los/as trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo

a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 41. Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en los artículos 49 y 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), con las modificaciones introducidas por Ley y Real Decreto y las que sean de nueva aplicación durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo XI. Condiciones económicas.

Artículo 42. Conceptos retributivos.

42.1. Las retribuciones del personal laboral, son básicas y complementarias.

42.2. Las retribuciones básicas del personal laboral de esta Corporación tendrá la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y atendiendo siempre a lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio Laboral. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.



c) Pagas Extraordinarias.

42.3. Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 790, de 19 de Julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de Destino.

b) Complemento Específico.

c) Complemento de Productividad.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

42.4. Las retribuciones del personal laboral perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Martos, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 43. Sueldo Base.

43.1. El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación establecidos en el E.B.E.P. para los empleados/as públicos/as.

43.2. El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados/as Públicos/as.

Artículo 44. Trienios.

44.1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

44.2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, en calidad de funcionario o interino.

44.3. El valor del trienio de cada unos de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.



44.4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

44.5. Reconocimiento de trienios al personal temporal: el tiempo de trabajo en este Ayuntamiento será reconocido como de servicios prestados. Tendrá derecho a la percepción de trienios todo el personal de este Ayuntamiento con independencia del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años sin interrupción o cinco años no consecutivos.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias.

45.1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año, y se devengarán el día 15 de los meses de junio y diciembre.

45.2. Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados públicos.

Artículo 46. Complemento de Destino.

46.1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, como mínimo, se mantendrán los niveles de destino ya existentes.

46.2. La cuantía del C. D. será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 47. Complemento específico.

47.1. El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de trabajo que valora cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y siempre que esté comprendido dentro de la legalidad vigente.

47.2. A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

47.3. La corporación se compromete a la finalización durante el presente año, del análisis y descripción de los puestos de trabajo, y a la correspondiente aplicación

final del resultado obtenido con fecha 1 de enero de 2010.

47.4. Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado por la Comisión de Valoración y Seguimiento de Puestos de Trabajo.

47.5. La Corporación se compromete a la revisión, cada dos años, del análisis y descripción de puestos de trabajo, con el fin de adecuarlos a las posibles evoluciones o cambios organizativos producidos.

Artículo 48. Complemento de productividad.

48.1. El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o empleado público desempeña su trabajo.

48.2. 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.

48.3. Los criterios generales de dotación presupuestaria, serán negociados anualmente en la Mesa General de Negociación.

48.4. En todo caso, las cantidades que perciba cada empleada/o público por este concepto serán de conocimiento público de los demás empleados/as del Departamento y Delegados de Personal.

Artículo 49. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

49.1. Horas Extraordinarias.

a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/as trabajadores/as que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Martos.

b) Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demande y el trabajador acepte voluntariamente, prestándose en la medida de posible, no pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.

c) Se fija el horario nocturno a efectos de servicios extraordinarios y nocturnos desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas. Se considerará jornada extraordinaria festiva, la realizada desde las 22 horas del viernes a las 22 horas del domingo, así como las que se realicen desde las 22 horas de la víspera de un festivo hasta las 22 horas del festivo.

d) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del

horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador, y podrá ser económica u horaria.

e) La compensación económica por hora extra trabajada, se hará atendiendo a la fórmula siguiente: Sueldo Base + Antigüedad + Pagas Extraordinarias + Complementos, todo ello incrementado en un 75% si es día laborable, en el caso de que fuese día festivo o nocturno, ésta se incrementará en el 100%, y si concurriese que fuese día festivo y nocturno, ésta se incrementará en el 150%.

f) La compensación horaria por hora extra trabajada se hará de acuerdo con la siguiente fórmula: por cada hora de trabajo, dos horas de descanso, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso. Esta compensación se disfrutará preferentemente en el mes siguiente y siempre en función de las necesidades del servicio.

49.2. Bolsa de horas.

a) El Ayuntamiento de Martos podrá pactar con los representantes sindicales, la creación de una bolsa de horas aplicable a colectivos que por necesidades o circunstancias del servicio, tengan que realizar un número determinado de horas fuera de su jornada laboral normal.

b) Los empleados/as afectados por estas circunstancias, se podrán adherir voluntariamente a la bolsa negociada, si bien, una vez ligado a la misma, será de carácter obligatorio y rotativo.

c) La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador, y podrá ser horaria o económica, estando en el primer caso, a lo dispuesto en el apartado f del artículo 49.1., y en el segundo, a lo establecido en la siguiente tabla:

	2010	2011
Jornada laboral diurna		15 €/hora
Jornada laboral nocturna	15 €/hora	17 €/hora
Jornada festiva		17 €/hora

d) La compensación económica mínima por servicio extraordinario será de 30 euros, a partir de la 3ª hora se compensará 15 euros por hora.

49.3. Dietas y desplazamiento.

Dado el carácter indemnizatorio que tienen las dietas para paliar los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fijarán las siguientes cuantías en virtud de lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo:

Alojamiento: 48'92 euros.

Manutención: 28'21 euros.

Dieta completa: 77'13 euros.

Para aquellos recorridos que tenga que hacer el/la trabajador/a con medios no facilitados por la empresa, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 0'19 € por kilómetro recorrido, sin perjuicio de la mejora legal que se establezca. El tiempo de trabajo se computará como de trabajo efectivo. En motocicletas se abonará 0'07 € por kilómetro.

El pago de las dietas se efectuará con antelación a la realización de las mismas.

Capítulo XII. Mejoras sociales.

Quedan excluidos de las mejoras sociales, los/as contratados/as con una antigüedad de menos de un año y, aquellos que aún teniendo una duración de al menos ocho meses al año no hayan sido contratados durante un mínimo de tres periodos consecutivos.

Artículo 50. Prestaciones sanitarias extraordinarias.

50.1. Los empleados públicos afectados por el presente Convenio, previa prescripción facultativa percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la adquisición de las prótesis sanitarias, que abajo se especifican, abonándosele previa justificación mediante factura.

50.2. Esta prestación la percibirán los empleados, por aquellas personas que están a su cargo, (cónyuge o pareja de hecho, hijos...), en caso de que los hijos fuesen mayores de edad, y se encuentren en situación de paro o estudiando, deberán acreditar dicha situación para acogerse a esta prestación.

50.3. En caso de que ambos cónyuges o pareja de hecho, sean empleados del Ayuntamiento, estas sólo las percibirá uno de ellos, salvo que sean para ambos.

50.4. Prestaciones sanitarias extraordinarias, quedan establecidas:

Prestación	2010	2011
Gafas completas (una vez cada 2 años)	110 €	120 €
Renovación de cristales (una vez al año)	65 €	80 €
Lentillas (una vez al año, si se solicitan lentillas no se podrán solicitar gafas completas)	110 €	120 €



Operación de corrección ocular mediante laser *	275 €	300 €
Prótesis dental media (1/2 dentadura) por 10 años *	218 €	218 €
Prótesis dental completa (dentadura completa arriba y abajo) por 10 años *	364 €	364 €
Pieza dental implantada, por cada una, con un máximo de 12 piezas al año, por 10 años *	25 €	25 €
Limpieza dental *	15 €	15 €
Endodoncia *	40 €	40 €
Empaste *	25 €	25 €
Audífonos	120 €	120 €

Las prestaciones marcadas con un asterisco * sólo afectarán al trabajador y al cónyuge o pareja de hecho si estuviera desempleada y se abonarán previa presentación de prescripción médica y factura. Caso de que la ayuda solicitada no llegue a la cantidad subvencionada, se abonará el importe acreditado.

Para este apartado se establece la creación de una bolsa de 20.000 euros, que se verá incrementada anualmente con el I.P.C. siendo esta revisión acumulativa.

Artículo 51. Ayudas económicas.

51.1. Ayuda por Nupcialidad o formación de pareja de hecho.

Aquel trabajador o empleado de plantilla que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, afectado por el presente Convenio, se le abonarán 450 euros.

51.2. Ayuda por natalidad o adopción.

Se establece una ayuda de 250 euros por nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que los dos sean trabajadores del Ayuntamiento será de 300 euros.

51.3. Ayuda por Escuela Infantil Municipal.

Los empleados del Ayuntamiento afectados por el presente Convenio, que tengan a su hijo/a escolarizado en la Escuela Infantil Municipal, se subvencionará previo justificante, según la siguiente tabla:

Grupo A

40%

Grupo B	50%
Grupo C	60%
Agrupaciones	80%

Aquellos trabajadores/as cuyos hijos/as no obtengan plaza en la Escuela Infantil Municipal, se subvencionará su matrícula en otros centros de acuerdo con la tabla anterior, todo ello supeditado a la existencia de remanente de la bolsa (expresada en el art. 52.5.), una vez resueltas todas las ayudas a que hacen referencia los artículos 52.3, 52.4 y 52.5.

51.4. Ayuda de estudio para empleados de plantilla.

Con el fin de fomentar entre los empleados su formación y perfeccionamiento profesional, se crean ayudas de estudios. Los estudios objeto de ellas serán: F.P. I, F.P. II, E.S.O. Bachiller, Técnico Medio y Superior, acceso a la Universidad y Universitarios.

Los importes de las ayudas serán:

E.S.O., F.P., y Técnico Medio	200 €
Bachiller y Acceso a la Universidad	250 €
Técnico Superior y Universitario	100%-50% (1)

(1) Se abonará el 100% de la matrícula a todos aquellos empleados que cursen estudios que estén directamente relacionados con su puesto de trabajo o carrera administrativa y el 50 % más 200 euros de ayuda de libros para el resto de estudios.

Dichos importes se abonarán al finalizar cada curso académico, sólo a aquellos trabajadores que habiéndolas solicitado, acrediten haber pagado las matrículas correspondientes, justifiquen mediante factura haber comprado los libros del curso matriculado y haber aprobado al menos, el 50% de las asignaturas del curso.

El plazo de presentación de solicitudes será desde Julio hasta Octubre.

51.5. Ayuda de estudio para hijos/as de empleados.

Estas ayudas las solicitarán por escrito todos aquellos trabajadores afectados por este Convenio, previa presentación de la matrícula del centro docente donde curse los estudios, antes de finalizar el mes de Octubre, teniendo también derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador y sean desempleados.



2º Ciclo Infantil	80 €
Primaria	90 €
ESO	100 €
Bachiller, FP y Técnico Medio	120 €
Técnico Superior y Universitario	100% de la matrícula (1)

(1) El Excmo. Ayuntamiento abonará el 100% de la matrícula a las asignaturas que se cursen por 1º y 2º vez, quedando excluidas de la ayuda todas aquellas asignaturas que se incluyan en la matrícula por 3ª vez y sucesivas. En caso de recibir beca por la matrícula recibirán 300 € en concepto de ayuda para libros.

Una vez aprobado el Plan Bolonia se revisará este apartado.

En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

Para los artículos 51.3, 51.4 y 51.5 se crea una bolsa de 40.000 €, que se vera incrementada anualmente con el I.P.C. siendo esta revisión acumulativa.

51.6. Hijos con minusvalía.

El Excmo. Ayuntamiento abonará por este concepto, una gratificación mensual a quienes tengan un hijo/a minusválido, y que no perciban ninguna otra ayuda o gratificación, de acuerdo a las cuantías que se fijan a continuación:

60 euros mensuales para minusvalías del 33 al 50%.

80 euros mensuales para minusvalías del 51 al 75%.

100 euros mensuales para minusvalías del 76 al 100%.

51.7. Ayuda por continuidad en el empleo.

Se adquiere el derecho a percibir el reconocimiento por continuidad en el trabajo al cumplir los años de servicio que se indican en este artículo. Para ello no se computarán los períodos de tiempo que se haya estado disfrutando de permisos por excedencia, licencia, servicios especiales, y/o separado del servicio mediante expediente disciplinario, o sentencia judicial. Los reconocimientos serán los siguientes: al cumplir 25 años de servicio, un recordatorio y se percibirá una cantidad económica que se negociará en la Mega General de Negociación.





La elección del recordatorio, así como el coste de los mismos y fecha de entrega, será pactada con los representantes sindicales, y quedarán instaurados para el futuro.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio, se le abonará proporcionalmente a los años prestados. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o pareja de hecho o, en su defecto los hijos huérfanos protegidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este artículo.

Debido a la novedad de lo establecido en el presente artículo, los reconocimientos indicados, serán acumulables, por lo que en el primer año de vigencia se regularán todos los reconocimientos pendientes.

A tal efecto se establecerá un reglamento que regule la aplicación de este artículo.

51.8. Ayudas por jubilación.

A los trabajadores/as que pasen a la situación de jubilación y lleven un mínimo de diez años al servicio del Excmo. Ayuntamiento, se les abonará, por servicios prestados, el importe de una cantidad económica que se negociará en la Mesa General de Negociación.

51.9. Ayuda por defunción.

Los trabajadores de plantilla, tendrán derecho a la concesión a perpetuidad de un nicho a su fallecimiento para la unidad familiar. El trabajador o familiares podrán optar al fallecimiento de este por sustituir la concesión del nicho por la incineración.

Artículo 52. Fondo por fallecimiento o invalidez.

El Ayuntamiento se compromete a crear una bolsa de 40.000 cuya dotación se efectuará en cantidades de 10.000 euros/anuales a partir del año 2011, para casos de fallecimiento o invalidez permanente total para la profesión habitual, y Absoluta para toda clase de trabajos, para todos sus empleados afectos por este Convenio.

Fallecimiento	20.000 €
Invalidez Permanente Total	20.000 €
Invalidez Absoluta (Gran Invalidez)	25.000 €

Artículo 53. Fondo de Pensiones.





53.1. El Ayuntamiento para los/as trabajadores/as que así lo soliciten, sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular, dicha cantidad será financiada al 50%, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

53.2. Las competencias sobre la ejecución del fondo de pensiones, así como su posible modificación, las asumirá la Comisión de Control conforme a lo que estipula su propio reglamento.

Artículo 54. Uso de vehículo propio.

54.1. Los/as trabajadores/as que diariamente utilicen su vehículo al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones, previa autorización de los Responsables, percibirán la cantidad por kilómetro establecida en el art. 49.3.

54.2. Si durante el tiempo que el vehículo propio esté al servicio del Ayuntamiento, sufriera algún accidente, el trabajador será indemnizado hasta un límite de 3.000 euros, y con una franquicia a cargo de la persona afectada de 240 euros.

54.3. Para tener derecho al cobro de la indemnización, será necesario atestado o parte a prevención de la Guardia Civil o Policía Local, y valoración pericial.

Artículo 55. Ayuda por renovación del permiso de conducir.

Los trabajadores que para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, se les requiera que deban estar en posesión de una determinada clase de permiso de conducir, la Corporación les abonará el importe de las tasas y gastos derivados de su renovación.

Artículo 56. Privación del Permiso de Conducir.

56.1. El empleado que conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio, y conservando su antigüedad y retribución.

56.2. Además, percibirá una ayuda mensual de 100 € durante el tiempo de privación, previa solicitud del interesado, y acuerdo de la Mesa de Negociación.

Artículo 57. Anticipos reintegrables.

57.1. El Ayuntamiento concederá a los/as trabajadores/as un anticipo reintegrable sobre sus retribuciones de hasta 3.600 €, que serán reembolsados en 12, 24, 36 ó



42 mensualidades iguales, a elección del trabajador.

57.2. Estos anticipos podrán ser cancelados, devolviéndose de una sola vez las mensualidades pendientes. No se concederá otro anticipo hasta quedar totalmente amortizado el anterior.

57.3. Para este concepto, el Ayuntamiento consignará un partida mínima de 36.000 euros, en el presupuesto anual y siguiente, con el aumento correspondiente al IPC.

Artículo 58. Adquisición de primera vivienda.

58.1. El Ayuntamiento concederá por este concepto, a los/as trabajadores/as hasta 9.000 € reintegrables hasta un máximo de 60 mensualidades y por una sola vez, previa justificación de compra a nombre del trabajador, cónyuge o pareja de hecho.

58.2. Para este concepto, el Ayuntamiento consignará un partida mínima de 45.000 euros, en el presupuesto anual y siguiente, con el aumento correspondiente al IPC.

58.3. Será incompatible la petición simultánea de la ayuda a la vivienda, con la del artículo anterior.

58.4. Las cantidades reflejadas en este artículo y anterior, se deducirán de la nómina, y deberán ser saldadas antes de que se extinga la relación laboral con este Ayuntamiento.

Artículo 59. Fomento de la salud.

El Ayuntamiento de Martos junto con los representantes de los trabajadores, fomentarán la salud de sus empleados, elaborando cursos de lucha contra el tabaco, alcohol, drogas, etc.

Capítulo XIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 60. Principios generales.

60.1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

60.2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio, frente a





los riesgos laborales.

Artículo 61. Comité de Seguridad y Salud laboral.

61.1. La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria, estando formada por los miembros que establece la legislación vigente. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para personal laboral y funcionario, y podrán ser asistidos de cuantos técnicos estimen necesarios, que tendrán con voz pero no voto.

61.2. Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

61.3. La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as elegidos/as a formar parte del Comité.

61.4. Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales, según establece el art. 37 de la Ley 31/1995 de 8 de diciembre de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y del art. 68 e) párr. 3º del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo podrán incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

61.5. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

62.6. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de

prevención.

Artículo 62. Protección de empleados/as especialmente sensibles.

62.1. En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba. Todo ello con arreglo a lo dispuesto en los arts. 25 y 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

62.2. La Corporación Municipal y los representantes sindicales se comprometen a reservar ciertas plazas para favorecer el cambio de actividad citado en el artículo anterior.

Artículo 63. Derecho de protección a la empleada pública embarazada.

La empleada pública embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñe es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende otros trabajos acorde con sus circunstancias, siendo de aplicación lo regulado en el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Artículo 64. Revisión médica.

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

64.2. El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

64.3. Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

Análisis completo de orina y sangre.



Audiometría.

Reconocimiento de la visión.

Chequeo general con medición de la resistencia.

Electrocardiograma.

Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 65. Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

65.1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes y ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna.

65.2. La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para las realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

65.3. El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

En caso de que algún trabajador necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 66. Régimen disciplinario.





66.1. El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Martos, será el establecido por la legislación vigente.

66.2. La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

66.3. Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

Capítulo XV. Condiciones sindicales.

Artículo 67. Derecho Sindical.

67.1. El Excmo. Ayuntamiento de Martos, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

67.2. 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, estando a lo dispuesto en la Ley mencionada, en todo aquello no previsto en el presente Convenio.

Artículo 68. Secciones Sindicales.

68.1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente sección sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido.

68.2. Los Secretarios Generales de las secciones sindicales designarán, un delegado sindical de sección, que deberá pertenecer a la plantilla del Ayuntamiento. En el caso de aquellas secciones sindicales que tengan representación en la Junta de Personal y el Comité de Empresa de este Ayuntamiento, con más de un 10% de los votos, le corresponderán dos Delegados Sindicales, que asumirán ante ésta la política sindical de su sindicato, estando protegidos por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

68.3. Funciones de las Secciones Sindicales:



- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.
- d) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.
- e) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.
- f) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal y Comité de Empresa.
- g) La Negociación Colectiva.
- h) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 69. Órganos de Representación.

Son órganos de representación la Junta de Personal y el Comité de Empresa, para su constitución se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (E.B.E.P. y Estatuto de los Trabajadores). Cada uno de los miembros del Comité de Empresa (personal laboral) y Junta de Personal (funcionarios), así como el Secretario General de cada Sección Sindical que haya obtenido representación en las últimas elecciones sindicales, dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales para el estudio y preparación de las reuniones, comisiones y mesas.

Artículo 70. Competencias sindicales.

70.1. La defensa de los intereses generales y específicos de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Martos, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, laborales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.



70.2. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, deberán ser informados de las siguientes materias:

- a) Todas las cuestiones que afecten a los empleados públicos y que vayan a ser tratadas en las comisiones informativas de recursos humanos y mesa general de negociación. A estos efectos se enviará orden del día de dicha comisiones, así como copia del acta de la sesión anterior. El presidente de la comisión informativa, citará a los órganos de representación sindical.
- b) Todos los asuntos en materia de sanciones a empleados de este Ayuntamiento, para emitir informe con carácter previo.
- c) Los modelos de contratos temporales y nombramientos.
- d) Las condiciones económicas de los empleados públicos.

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

70.4. Emitir informes en el plazo máximo de 8 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios, que afecten al cualquier trabajador, o representante sindical.

70.5. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, deberán ser informados previamente en los supuestos de cambios de las condiciones laborales de los empleados públicos, así como la reestructuración y reorganización de la plantilla.

70.6. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, las materias siguientes:

- a) La organización del trabajo.
- b) Modificaciones de las condiciones del trabajo y movilidad funcional y geográfica.
- c) El sistema de provisión de vacantes y la carrera administrativa.
- d) La jornada laboral, horarios y calendario de trabajo.
- e) La clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 71. Garantías sindicales.

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



a) Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

b) No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

d) Disponer cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical, de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

Se podrán acumular las horas de los distintos Órganos de Representación y de las Secciones Sindicales, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo quedar liberado/s del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación, a la delegación de Recursos Humanos, siempre por decisión del Sindicato al que pertenezcan.

Para la utilización de este hecho, preavisarán con antelación suficiente al Responsable de Recursos Humanos (mínimo 12 horas).

Los miembros de las distintas Comisiones no necesitarán de dicho preaviso.

Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

71.2. Los Representantes de los trabajadores que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, 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 en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

71.3. La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, de locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

71.4. Se dispondrá de 50 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a Comités de Empresa o Juntas de Personal y Secciones Sindicales.

Artículo 72. Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los trabajadores y 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 Sección Sindical de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Capítulo XVI. Mesa general de negociación.

Artículo 73. Principios Generales.

73.1. Es el instrumento básico que estructura toda relación entre la Corporación y la Representación Sindical. De ella derivan el total de comisiones y demás mesas que se constituyan para negociación de las condiciones laborales, retributivas, sociales y sindicales de los empleados públicos.

73.2. A tal efecto, el Ayuntamiento de Martos podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supramunicipal.

73.3. Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Junta de Gobierno Local en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, remitiendo copia al CEMAC, para su constancia.



A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en un plazo máximo de un mes desde que mayoría de una de las partes legitimadas lo promoviera, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

73.4. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

Artículo 74. Composición.

74.1. La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales.

74.2. Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente Convenio. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

Artículo 75. Materias objeto de negociación.

75.1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Excmo. Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los empleados públicos, que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de previsión social complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.





- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

75.2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de la Corporación que afecten a sus potestades de organización.
- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos, y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional

Capítulo XVII. Mesa de contratación y empleo.

Artículo 76. Finalidad.

76.1. La finalidad de esta mesa es el control de todas las contrataciones que se realicen por el Ayuntamiento, elaborará los criterios generales para la selección y las bases que sirvan para la contratación y cuantas funciones le sean encomendadas.

76.2. Se elaborará un reglamento de funcionamiento que establezca las directrices de aplicación, en todos los sistemas de provisión y contratación, que garantice la publicidad de estos, y los principios de igualdad, mérito y capacidad de los aspirantes.



76.3. La Mesa de contratación y empleo velará por que se incluya en los pliegos reguladores de las concesiones de algún servicio municipal a empresa privadas una cláusula por la cual se garantizara la aplicación del Convenio Laboral vigente a todo el personal transferido.

Artículo 77. Composición y convocatoria.

78.1. Se crea una Mesa de Contratación y Empleo formada por la parte social y la Corporación con una composición paritaria, la parte social estará formada por 3 miembros en función de los resultados de las últimas elecciones sindicales, y la representación de la Corporación por la misma que ella designe, pudiendo asistir asesores en representación de cada una de las partes.

78.2. Esta Mesa de Contratación y Empleo será convocada en el plazo de 4 días a instancia de cualquiera de los órganos de representación.

Anexo I:

Afinidad y consanguinidad.

Para un mejor conocimiento y aplicación al presente Convenio del parentesco de consanguinidad (entre familiares que llevan la misma sangre) y de afinidad (entre familiares sin vínculo físico alguno), se adjunta la presente tabla:

	Consanguinidad		Afinidad
Mis padres	1º grado	Mi cónyuge	1º grado
Mis hijos	1º grado	Mis suegros	1º grado
Mis hermanos	2º grado	Mis cuñados	2º grado
Mis abuelos	2º grado		
Mis nietos	2º grado		
Mis tíos	3º grado		
Mis sobrinos	3º grado		
Mis primos hermanos	4º grado		

Anexo II:

Deberes de carácter público o personal.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público o privado, aquella obligación cuyo incumplimiento generaría para el/la empleado/a público un responsabilidad civil, penal o administrativa.

a) Pertenencia a un jurado, art. 7.2., de la LO 5/1995, de 22 de mayo.

b) El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal, art. 463

Código Penal.

c) El deber de comparecer en aquellos procesos en donde los funcionarios públicos incurriesen al procedimiento en calidad de testigo o perito, art. 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

d) Comparecer personalmente como demandante en el procedimiento laboral o contencioso, y por extensión, igualmente como demandado.

e) Comparecer en Tribunales de evaluación en ejercicio de un deber cívico.

f) Genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. Este deber estaría constituido por la aplicación del art. 118 de la Constitución Española y 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

g) La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.

Se puede considerar como deber inexcusable de carácter temporal la tramitación de un documento indispensable como es el D.N.I., si el horario de la oficina del D.N.I. coincide totalmente y en todos sus días con la jornada de trabajo.

Se puede denegar el permiso si el deber inexcusable de carácter público o privado se puede cumplir fuera del horario de trabajo.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Mantenimiento poder adquisitivo.

Todas las cantidades económicas expresadas en el presente Convenio se verán incrementadas anualmente, para que su efectividad se refleje en la nómina del mes de enero del año siguiente, con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y otras leyes, decretos, disposiciones y/o acuerdos que pudieran ser de aplicación.

Disposición adicional segunda. Deuda social.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera por Ley u otro instrumento de obligado cumplimiento el reconocimiento de deuda social a cargo de la administración autónoma de Andalucía o estatal, cuya aplicación sea para el personal de servicio de los entes locales, el Ayuntamiento lo asumirá automáticamente.

Disposición adicional tercera. Cierre o cese de actividad.

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este



Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador y sus representantes.

Disposición adicional cuarta. Privatizaciones, concesiones y subcontrataciones.

El Excmo. Ayuntamiento de Martos se comprometerá a incluir en todos los pliegos de condiciones con las empresas que pudieran acogerse a uno de estos conceptos, las cláusulas necesarias para garantizar las condiciones económicas, laborales y sociales del empleado público, establecidas en el presente Convenio.

Disposición adicional quinta. Funcionarización del personal laboral.

Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios del personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará "Plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas", en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y demás normas de aplicación, así como en lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario en que su puesto se haya reconvertido.

Disposición adicional sexta. Consolidación del empleo temporal y vacantes.

Durante el año 2011, el número total de plazas de nuevo ingreso será, como máximo, igual al 10 por ciento de la tasa de reposición de efectivos; dentro de este límite, la oferta incluirá los puestos y plazas desempeñados por personal interino por vacante, contratado o nombrado con anterioridad, excepto aquellos sobre los que exista reserva de puesto, estén incursos en procesos de provisión o se decida su amortización. No se tomarán en consideración a efectos de dicha limitación las plazas que estén incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional séptima. Valoración de puestos de trabajo.

La Corporación se compromete:

Primero. Adaptar la Relación de Puestos de trabajo a la Valoración aprobada, según lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de Abril y Real Decreto 781/1986.

Segundo. Es indispensable la implantación posterior de un “sistema de mantenimiento” de la Valoración de Puestos de Trabajo, para cuyo funcionamiento y tramitación, se elaborará un reglamento que lo regule.

Para lo que se establecen dos tipos de procedimientos:

a) Procedimiento ordinario: Es el que se impulsa de oficio como consecuencia de modificaciones organizativas, ya sea como consecuencia de variaciones en los puestos de trabajo con motivo de reorganización, o como consecuencia de la evolución de los mismos a lo largo del tiempo.

b) Procedimiento extraordinario: Es el que se impulsa a instancia de parte, normalmente a petición del titular del puesto de trabajo.

Disposición adicional octava. Contratación de mutua de accidentes.

La Corporación Municipal, se compromete anualmente, a licitar mediante concurso público la adjudicación de la Mutua aseguradora de las contingencias profesionales, que también podrá asumir las contingencias comunes si así se acordase. La Mesa de Contratación previa propuesta de la Mesa General de Negociación, será la encargada de la adjudicación.

Disposición adicional novena. Justificación de la flexibilidad horaria.

Los objetivos que se pretenden implantar con la flexibilidad horaria son:

a) Mantener los niveles de productividad de cada trabajador/a, y a ser posible incrementarlos de manera significativa en beneficio de la empresa y de los/as ciudadanos/as. Por tal motivo, ningún trabajador/a de este Excmo. Ayuntamiento podrá exigir compensación (económica o de descanso) alguna por la flexibilidad horaria.

b) Estimular la optimización del tiempo, para favorecer la eficacia en el trabajo y la resolución de las tareas.

c) Aumentar la motivación y reducir el estrés de los/as empleados/as públicos.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera. Garantía de derechos adquiridos.

El desarrollo del presente Convenio no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos, y condiciones laborales, sociales y sindicales, del anterior Convenio.

Disposición final.



En todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas actualizadoras y de desarrollo, así como lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto básico del Empleado Público y su desarrollo.

