

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3266/18

JUNTA DE ANDALUCÍA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GARRUCHA, código 04001632012003, suscrito con fecha 13 de junio de 2018, de una parte por el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha por la parte empresarial y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores por la parte social, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Disposición Final 3ª del Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías;

Esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 25 de julio de 2018.

EL DELEGADO TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO, Miguel Ángel Tortosa López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GARRUCHA (ALMERÍA)

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Signataria y Objeto.

Son partes firmantes del presente Convenio el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha por parte empresarial y por la parte social los representantes legales del personal laboral D. Juan Fernández Jiménez, D. Juan Antonio Visiedo Yáñez y Dª Mª Carmen Guevara Tamayo (FeSP_UGT).

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por que se han de regir las relaciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha y el Personal Laboral a su servicio.

Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincias, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Salvo las excepciones que expresamente se establecen, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2019. No obstante, sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2017.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afecta a la demarcación territorial del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha.

Artículo 5. Denuncia.

Las partes firmantes lo podrán denunciar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará íntegramente prorrogado de año en año, sin perjuicio de las actualizaciones retributivas que procedan de conformidad con las leyes de presupuestos generales del Estado y demás disposiciones legales de aplicación

Una vez denunciado y concluida la duración pactada o prorrogada mantendrá su vigencia en todos sus términos, en tanto no se publique un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 6. Comisión de seguimiento e interpretación.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación, interpretación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

Procedimiento: Cómo trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento e Interpretación cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión de Seguimiento e Interpretación habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos en entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento e Interpretación, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Composición: La Comisión estará integrada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha y, en representación del Ayuntamiento, por el Alcalde y dos miembros de la Corporación designados por aquél.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado
- c) Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Establecer los procedimientos negociados que sean precisos para solventar de manera efectiva las discrepancias, en su caso, que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de la condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todo ello en cumplimiento del artículo 85.3 del mismo texto legal.

Dichas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevando consulta en caso de duda a la autoridad laboral competente.

Reuniones: En el mes siguiente a la entrada en vigor del Convenio se constituirá la Comisión de Seguimiento. Será obligación de la Comisión reunirse, previa convocatoria de su Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de la petición. Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados.

Artículo 7.- Indivisibilidad del Convenio.

Lo acordado en el presente a efectos de su aplicación práctica será considerado de forma global y conjuntamente. En el supuesto de que no haya de acudir a la jurisdicción contenciosa, será competente para el ejercicio de esas funciones la mesa negociadora.

El presente Convenio es de aplicación prevaleciente sobre cualquier otra norma de igual o inferior rango, vigente a la fecha de la firma que regule materias contempladas en el presente Convenio.

Artículo 8. Organización y racionalización del Trabajo.

La Organización práctica del trabajo es competencia de los Órganos de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.

Será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias que establezcan o modifiquen las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS Y

Artículo 9. Clasificación Profesional.

Sólo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha estará afectado por el presente Convenio.

Artículo. 10. Definición y Categoría.

1) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los empleados públicos.

2) El personal empleado/a al servicio del Ayuntamiento de Garrucha se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A 1 y A2: Título universitario de Grado.

Grupo B. Título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C 1 y C2

- C1: título de bachiller o técnico.

- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Agrupaciones Profesionales, disposición adicional séptima EBEP.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el apartado anterior, seguirán siendo válidos para el acceso a los distintos grupos las titulaciones oficiales vigentes.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes en la actualidad se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de empleados/as referidos de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A 1

Grupo B: Subgrupo A2

Grupo C: Subgrupo C1

Grupo D: Subgrupo C2

Grupo E: Agrupaciones Profesionales

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Se adoptarán las medidas necesarias para que aquellos empleados públicos que realicen funciones de categoría superior, se adscriban al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y que estén previsto incluirlos en la Oferta de Empleo Público, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria hasta tanto se refleje en el Catálogo, que se aprobará anualmente con el Presupuesto de la Corporación.

Artículo 11. Ingreso.

La selección del personal laboral se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de oposición libre, concurso-oposición libre o concurso de méritos, con arreglo a la legislación vigente, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, o legislación vigente en cada momento.

Antes de la celebración de las oposiciones, concursos-oposiciones o concurso de méritos para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta.

Artículo 12. Oferta de Empleo Público. Provisión de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Oposición, Concurso-Oposición o concurso de méritos, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La elaboración de la OPE deberá respetar las limitaciones que se establezcan al respecto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

El tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida se garantiza la presencia en todos los Tribunales de un trabajador municipal designado a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, que, en todo caso, actuará a título particular.

Artículo 13. Promoción Interna.

La promoción interna, además de un derecho de los empleados públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los trabajadores van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa.

Para un mejor aprovechamiento de sus recursos humanos el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos los/as empleados/as municipales en los términos legalmente previstos.

Las plazas de promoción interna se ofertarán de forma separada a las de turno libre. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a cuerpos o escalas del antiguo grupo C, desde cuerpos o escalas del antiguo grupo D del área de

actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de 10 años, o de 5 con la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados mediante acuerdo con los representantes del personal.

Para la promoción interna de los anteriores Grupos E al D, y del D al C, el concurso constará de una prueba de aportación de méritos conforme al baremo que se establezca en cada convocatoria y otra prueba de carácter práctico a determinar por el Tribunal.

Con objeto de facilitar la promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 14. Jornada.

La jornada anual será la establecida legalmente para todos los empleados/as de la Administración Local, actualmente fijada en 37 horas y media semanales de trabajo efectivo en promedio anual. El horario de cada servicio se determinará mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores fijándose como jornada general la jornada continuada de lunes a viernes.

Como medida de conciliación de la vida personal y familiar, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá establecer una jornada especial coincidiendo con el período de vacaciones estivales del calendario escolar.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio. Los treinta minutos de este descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con los representantes del personal, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados/as.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

- Los/as trabajadores/as municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

- Los/as trabajadores/as municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

- Los/as trabajadores/as municipales que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

La flexibilidad horaria no conllevará reducción de jornada en el cómputo anual.

Artículo 15. Régimen de trabajo a turnos.

Los turnos, en los trabajos de carácter continuado, serán, con carácter general, rotativos, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas.

Artículo 16. Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, a elección del trabajador, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio. Tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo. Se disfrutarán por los empleados públicos, en períodos mínimos de cinco días naturales, de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero, excepto en los supuestos en los que legalmente esté permitido su disfrute con posterioridad.

Sí, en caso de catástrofe o fuerza mayor, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrir por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un/a trabajador/a que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio	23 días hábiles
Veinte años de servicio	24 días hábiles
Veinticinco años de servicio	25 días hábiles
Treinta o más años de servicio	26 días hábiles

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones de un/a trabajador/a municipal coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a

que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que no perjudique el buen funcionamiento del servicio.

2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

3. La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

Artículo 17.- Permisos y licencias retribuidas y reducciones de jornada.

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as empleados/as públicos de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente.

1º) En todo lo relativo a permisos y licencias se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge (habrá que acreditar la convivencia).

CONCEPTO (PERMISOS)	DURACIÓN
Permiso por matrimonio propio. Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.	15 días naturales
Permiso por razón de violencia de género. Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.**	
<p>Permiso por parto. En el supuesto de parto las empleadas municipales tendrán derecho a permiso, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.</p> <p>El permiso por parto se ampliará en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la hijo/a.</p> <p>El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.</p> <p>No obstante lo indicado anteriormente, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el permiso por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de que ambos progenitores sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.</p> <p>En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del/la hijo/a.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.</p> <p>Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto se ampliará en</p>	16 semanas

<p>tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. **</p>	
<p>Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.</p> <p>El permiso se ampliará en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en caso de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del/la interesado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p> <p>En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.</p> <p>El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p> <p>En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Además se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del/la adoptado/a o acogido/a en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.</p> <p>Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. **</p>	<p>16 semanas</p>
<p>Permiso por paternidad. Abarca los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de duración no inferior a un año, se produzca o no desplazamiento. Tendrá una duración de 4 semanas 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 se constituya la adopción. Dicho plazo se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de un mínimo del 50%.</p> <p>El/la trabajador/a se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante el disfrute del permiso.</p> <p>**</p>	<p>4 semanas</p>
<p>Las/os empleados/as municipales, para el cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses de edad del/la niño/a, tendrán derecho a disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una hora diaria de ausencia de trabajo, con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto. o - permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción y una vez efectuada 	

<p>esta opción deberá mantenerse hasta su finalización. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. El solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.</p> <p>En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.</p> <p>Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones.</p> <p>Este permiso es incompatible con el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento a tiempo parcial.</p> <p>Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción por razones de guarda legal.**</p>	
<p>Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio andaluz de salud y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.</p> <p>Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador/a con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p> <p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. **</p>	
<p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.**</p>	
<p>Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	
<p>Por fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar. (1)(2)(3)</p> <p>Los días que corresponden por este permiso son:</p> <p>a) Cuando los afectados sean el cónyuge o familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad.</p> <p>b) Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad.</p> <p>El concepto enfermedad grave comprende:</p> <p>a. Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.</p>	<p>3 hábiles</p> <p>2 hábiles</p>

<p>b. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.</p> <p>c. Aquellas enfermedades en sin producirse hospitalización su gravedad quede acreditada por informe médico.</p> <p>d. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.</p>	
Traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia	Un día.
Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.	Los días de celebración
Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	
<p>A lo largo del año los/as trabajadores/as tendrán derecho a seis días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Así mismo, los tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. (4)</p> <p>Los días de asuntos particulares se podrán disfrutar durante el año, pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.</p>	
Los/as empleados/as municipales que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo acumularlos a las vacaciones.	
<p>Las empleadas municipales en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p>	
REDUCCIONES DE JORNADA	
<p>Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada trabajador/a. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).</p> <p>Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>Si hubiese más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.</p>	1 mes
Las empleadas municipales, por razón de violencia de género sobre la mujer, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo aplicables en los términos establecidos por la Administración Pública competente. **	
Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, mientras dure la hospitalización el/la progenitor que no esté disfrutando del permiso por parto podrá ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones.	
<p>Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda) por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres.</p> <p>La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.</p>	

Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, se podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

(1) En caso de que se tenga que efectuar un desplazamiento fuera de la provincia la licencia se amplía dos días hábiles más.

(2) El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo.

(3) En caso de hospitalización, el disfrute del permiso podrá iniciarse en un plazo de una semana o cinco días hábiles tras el alta hospitalaria si el enfermo precisa cuidados domiciliarios para las actividades de la vida diaria, acreditado por justificante médico.

(4) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas municipales, a excepción de los servicios de registro general y Policía Local. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho años.

** Permisos/reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

Artículo 19. Excedencias.

Será de aplicación el régimen previsto para los funcionarios de Administración Local.

Artículo 20. Cursos de perfeccionamiento.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción. El personal del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento, relacionados con materias de su puesto de trabajo. Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal. Los cursos que sean realizados por decisión de los Órganos de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento serán abonados al trabajador a cuenta del Presupuesto Ordinario del mismo, donde existe una partida dedicada a este concreto fin. Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de Garrucha y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los Representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores, y participarán en la elaboración del Plan de Formación del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha, así como a realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los empleados.

El Excmo. Ayuntamiento de Garrucha para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá suscribir convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Incremento Salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme a lo previsto en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

Artículo 22.- Salario Base.-

Es el establecido para cada grupo en las leyes de presupuestos generales del Estado.

Artículo 23. Antigüedad.

El personal afecto a este Convenio, incluido el contratado con carácter temporal, percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Esta retribución se devengará desde el día 1 del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública.

Artículo 24. Pagas Extraordinarias.

Los/as trabajadores/as municipales, percibirán las pagas extraordinarias previstas en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Los/as trabajadores/as que ingresen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe con relación del tiempo trabajado.

Artículo 25. Retribuciones Complementarias.

1. Complemento de destino, cuya cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales de Estado en función del nivel asignado a cada puesto de trabajo.

2. Complemento específico: El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su fijación y valoración deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores. En tanto se proceda a la elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, el Complemento específico de cada puesto de trabajo se adecuará a lo previsto en esta negociación, siendo su cuantía la que figura en el anexo I de este acuerdo.

a.- La especial dificultad técnica retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales.

b.- La dedicación retribuirá la jornada en régimen de disponibilidad, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como servicios extraordinarios, en la forma prevista en el artículo 27 de este Convenio.

c.- La responsabilidad retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

d.- La incompatibilidad retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.

e.- La peligrosidad retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que pueda derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente o agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

f.- La penosidad retribuirá

- El esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

- El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

- El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos y en domingos y/o festivos.

.TABLA DESGLOSE FACTORES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

CE1	Turnicidad	65,00 €
CE2	Nocturnidad	110,00 €
CE2.1	Nocturnidad Parking	55,00€
CE3	Penosidad	55,00 €
CE4	Peligrosidad	120,00€
CE5	Disponibilidad	60,00€
CE6	Responsabilidad	60,00€

El Jefe de mantenimiento percibirá una cuantía mensual de 398,76 € en el complemento específico que retribuirá la penosidad correspondiente a la disponibilidad y servicios extraordinarios derivados de la atención al servicio municipal de aguas, mientras desempeñe los correspondientes servicios.

El operario de cementerio percibirá una cantidad mensual de 221,02 en el complemento específico que retribuirá la disponibilidad horaria y las condiciones físicas del trabajo de servicios en el cementerio, mientras desempeñe los correspondientes servicios.

Artículo 26. Compensación económica por trabajos de superior categoría.

Los trabajadores que, accidentalmente, (vacaciones, excedencias, bajas por enfermedad o cualquier otro motivo temporal) ocupen puestos y/o sustituyan a quienes ocupen puestos de categoría superior, percibirán por esta circunstancia una compensación económica cuya cuantía se determinará de la siguiente forma:

Las retribuciones básicas serán las de su Grupo de pertenencia, y como complementarias la diferencia existente entre las de su puesto de trabajo y las del puesto sustituido. Percibiendo por tanto la diferencia de ambos los complementos específicos, y como complemento de destino, el asignado al puesto cuyas funciones pase a desempeñar, si este se encuentra incluido dentro del intervalo de niveles correspondiente a su Grupo de clasificación. En caso contrario hasta el máximo que permita su Grupo.

El orden de sustituciones quedará establecido anualmente por acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 27. Horas extraordinarias y días festivos.

Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario, y se reducirán al mínimo indispensable, sin embargo, pueden ser exigidas cuando su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes, que entonces se denominan horas extraordinarias por fuerza mayor, no aplicándose, en este caso, el límite de 80 horas extraordinarias anuales.

El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80.

Los empleados municipales, que por las características, necesidades de su puesto de trabajo turnos, trabajen en días festivos, se computarán las horas realizadas en su turno como horas extraordinarias.

El importe de las horas extras se abonarán en la siguiente cuantía:

Día	Cuantía €/h.
Laborable	17
Festivo	20

El importe anterior se incrementará en dos (2,00) € por hora, cuando tengan la consideración de horas nocturnas, considerándose como tales desde el inicio del turno nocturno (las vísperas del festivo).

En todo caso, se abonarán como festivas únicamente las horas de trabajo que se hayan realizado entre las 0:00 y las 24:00 del correspondiente festivo.

La gratificación por servicios extraordinarios se abonará en el plazo máximo de dos meses, generando un interés de demora del 10% el tiempo que exceda del mismo

Artículo 28. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio.

El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al trabajador que tuviese que desplazarse, el Kilometraje así como la dieta, con la posterior justificación documental.

CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 29. Complemento de incapacidad temporal

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente del Ayuntamiento, dentro de las 24 horas siguientes a la falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

Con arreglo a lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento complementará las prestaciones económicas que perciban los/as trabajadores/as municipales en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, se abonará un complemento cuya cuantía sumada a la de la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea del setenta y cinco por ciento de las retribuciones correspondientes al mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se abonará una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes en los que, con carácter excepcional, por tratarse de supuestos justificados, se complementará desde el primer día de I. T. hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, son los que figuran en el anexo II de este Convenio.

2.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Para el cálculo del complemento se tendrán en cuenta las retribuciones fijas e invariables correspondientes al mes inmediato anterior a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, sin computar, por ello, las retribuciones no fijas o variables.

Artículo 30. Seguro de Responsabilidad Civil.

El Excmo. Ayuntamiento renovará año a año la Póliza Colectiva, concertada con una Compañía de Seguros, que cubre la responsabilidad de los empleados públicos del tomador en el desempeño de sus funciones.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

Al entrar en la plantilla del personal, el Ayuntamiento proporcionará a los mismos, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Todo el vestuario que se relaciona a continuación será de uso obligatorio en los distintos servicios y se proveerá al personal de los diferentes centros de trabajo de vestuario adecuado a las funciones y tareas que se realicen, siendo responsables del mantenimiento y limpieza de los equipos hasta una nueva entrega.

Las prendas que comprendan el vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta se llevará el vestuario completo.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

Los/as trabajadores/as municipales podrán solicitar anticipos reintegrables por el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, a devolver, como máximo, en 36 meses, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 16 de Diciembre de 1929 y demás disposiciones que lo complementen o sustituyan.

No obstante, a fin de determinar la cifra de haber líquido correspondiente a la asignación mensual del empleado/a que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengán percibiendo, con una cuantía límite de 3.500 € por empleado/a.

Aquellos empleados/as que no lleguen a la cantidad de 3.500 € podrán solicitarla a la Comisión de Seguimiento e Interpretación que la concederá, a devolver, como máximo en 36 meses, siempre que concurren algunos de los siguientes motivos:

- a) Embargos judiciales.
- b) Enfermedad grave debidamente acreditada.
- c) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.
- d) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.

Los/as trabajadores/as temporales, siempre que el periodo de su nombramiento sea suficiente para que se efectúe el reintegro, tendrán derecho a solicitar anticipos reintegrables por importe de una o dos mensualidades de su haber líquido a devolver en los plazos legalmente señalados.

La concesión de los anticipos se realizará por orden de presentación de peticiones y hasta cubrir la cuantía que para tal concepto se establezca, en función a las disponibilidades presupuestarias.

Se podrá amortizar anticipadamente los reintegros de los plazos pendientes

Artículo 33. Garantías y Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. Dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, o en su defecto por el del Área de Cooperación Provincial de la Excm. Diputación Provincial de Almería, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación o del Área de Cooperación Provincial, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Corporación.

El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, cuando sea fuera del horario laboral establecido, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 34. Responsabilidad Patrimonial.

Los daños producidos por cualquier empleado público en el desarrollo de sus servicios, en material propiedad del Ayuntamiento, y ajenos a su voluntad, serán de cargo y cuenta del Ayuntamiento.

El trabajador 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.

Artículo 35. Renovación de licencias y documentos.

El Excmo. Ayuntamiento de Garrucha abonará los gastos de renovación de licencias o documentos (Carné de conducir, etc.), a los trabajadores que en razón de su puesto de trabajo lo precisen. Se entenderá que un trabajador precisa dichas licencias o documentos cuando así se le haya exigido para su acceso al puesto de trabajo que ocupa.

Artículo 36. Premios.

Los empleados públicos que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Anulación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía del Ayuntamiento, oídos los representantes de los trabajadores.

Todos los premios se harán constar en el expediente personal del interesado, y serán expresamente valorados en los correspondientes concursos de ascenso.

Artículo 37. Asistencia sanitaria.

1.- Para la incorporación a la plantilla del Ayuntamiento será necesario la acreditación, mediante informe de los servicios encargados de la vigilancia de la salud de los/as empleados/as municipales, de la aptitud suficiente para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

2.- Los reconocimientos médicos periódicos se realizarán anualmente, siendo obligatorios para aquellas/os empleadas/os municipales que lo precisen en atención a la naturaleza de las funciones que realicen y, en todo caso, para verificar si el estado de salud del/la empleado/a puede entrañar un peligro para el mismo o para terceros. En el resto de los supuestos los reconocimientos médicos anuales serán voluntarios.

3.- Previo informe de los representantes sindicales y el preceptivo informe médico, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos empleados municipales, que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Faltas.

Se estará a las normas del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de la Administración.

Artículo 39. Sanciones.

Para la imposición de sanciones disciplinarias se estará a lo establecido en la Ley de la Función Pública y las normas que la regulan.

Artículo 40. Procedimiento disciplinario.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el RD 33/1986. Para la imposición de cualquier sanción será preceptivo el trámite de audiencia al inculpado, para el que se establece un plazo de cinco días naturales.

Los plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier otro acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Se comunicarán a los representantes de los trabajadores las sanciones que se impongan por la comisión de faltas leves. Se solicitará informe a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales.

Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un representante del personal laboral. Igualmente, si el inculpado lo solicita, podrá facilitársele vista del expediente disciplinario al representante del personal que indique.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN

Artículo 41.

Los Representantes del personal tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 41 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes del personal dispondrán de las establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación.

Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que han sido citados oficialmente.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Garrucha se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 42. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta Ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.

El deber de proteger del empresario.

Se entiende por ropa de protección la ropa que sustituye o cubre la ropa personal, y que está diseñada para proporcionar protección contra uno o más peligros (norma UNE-EN 340). La ropa de protección se clasifica en función del riesgo específico para cuya protección está destinada y deberá cumplir la normativa específica.

Se entiende por EPI, equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier accesorio o complemento destinado a este fin (R.D. 773/1997 de 30 de mayo).

Se entiende por calzado de seguridad para uso profesional aquel que está diseñado para proporcionar protección contra uno o más peligros (norma UNE-EN 345).

Artículo 43. Delegado de prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirá entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

FUNCIONES: Las reflejadas en la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre.

GARANTÍAS: Como representantes legales de los trabajadores, tienen las garantías, que se reflejan en el Estatuto Básico del Empleado Público.

CRÉDITO HORARIO: El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

Las reuniones convocadas por el Ayuntamiento.

Las actividades formativas.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

FORMACIÓN: El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

SIGILO PROFESIONAL: El Delegado de Prevención deberá guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª. En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio, será aplicable La Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1.984, y disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo.

2ª. En cuanto al régimen de incompatibilidades se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3ª. Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA, publicado el 25 de abril de 2016 en el BOJA.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

1ª. A la entrada en vigor del presente Convenio quedará derogado el anterior y todas las disposiciones municipales que se refieran a temas establecidos en el presente o se hayan de establecer en las disposiciones que lo desarrollen o, en todo caso, que afecten a competencias exclusivas del Alcalde, de la Junta de Gobierno Local o del Pleno de la Corporación.

ANEXO I

DENOMINACIÓN	GR	NIVEL	CD	CE	
Psicólogo/a	A1	22	520,09	R-I-D	605,68
Gestión Policía	A2	20	448,55	R-I-D	492,72
Admón cultural turismo	C1	19	425,65	R-I-D	427,72
Informática	C1	19	425,65	R-I-D-T	492,72
Jefe mantenimiento	C2	18	402,73	R-I-D-Pn	938,54
Aux. turismo	C2	18	402,73	R-I-D-T	330,90
Aux turismo m/j	C2	18	402,73	R-I-D-T	140,20
Monitor deportivo	C2	16	356,97	R-I-D	821,70
Monitor deportivo m/j	C2	16	356,97	R-I-D-Ds	335,60
Auxiliar Administrativo	C2	16	356,97	R-I-D-Ds	756,70
Auxiliar Administrativo	C2	16	356,97	R1-I-D	696,70
Of. Servicios Múltiples	Ap	14	311,16	R-I-D-Nc	997,93
Of. Servicios Múltiples	Ap	14	311,16	R-I-D	887,93
Of. Jardinería	Ap	14	311,16	R-I-D	887,93
Operario estacionamiento	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn-Nc	737,02
Operario instalaciones	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn	655,11
Operario cementerio	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn	655,11
Peón	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn-T	720,11
Peón	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn	655,11
Limpiadora	Ap	14	311,16	R-I-D-Pn	655,11

ANEXO II

OTROS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD:
ENFERMEDADES ONCOLÓGICAS.

ENFERMEDADES DIGESTIVAS GRAVES, INCLUIDAS ENFERMEDADES HEPÁTICAS Y PANCREÁTICAS:

- Hemorragias digestivas.
- Pancreatitis aguda o fases severas de pancreatitis crónicas reagudizadas.
- Hepatitis aguda o fases severas de hepatitis crónicas descompensadas y/o con riesgo de contagio a terceros.
- Cirrosis hepática descompensada.
- Enfermedad de Crohn y colitis ulcerosas en fases agudas.
- Úlcera péptica sangrante o perforada.
- Brotes diverticulitis con repercusión orgánica y/o funcional.

ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES:

- Cardiopatía isquémica en fase aguda.
- Crisis hipertensiva refractaria al tratamiento.
- Miocardiopatías descompensadas.
- Arritmias con repercusión hemodinámica.
- Pericarditis aguda y brotes severos de pericarditis crónica.
- Valvulopatías con repercusión hemodinámica.

ENFERMEDADES RESPIRATORIAS:

- Embolismo pulmonar.
- Reagudizaciones de asma bronquial con repercusiones orgánicas y/o funcionales.
- Neumonías.
- Pleuritis y pleuresías.
- Reagudizaciones enfisemas pulmonares y bronquiectasias.

ENFERMEDADES RENALES:

- Pielonefritis agudas o crónicas con repercusión funcional.
- Síndromes nefrótico y nefrítico con repercusión funcional por insuficiencia renal manifiesta.
- Patología calicial y ureteral con hidronefrosis.
- Patología vesical con obstrucción de vías urinarias.

ENFERMEDADES INFECCIOSAS, METABÓLICAS Y GLANDULARES:

- Descompensaciones de Diabetes Mellitus con repercusiones orgánicas y/o funcionales.
- Descompensaciones de hígado o hipotiroidismo con repercusiones orgánicas y/o funcionales.
- Insuficiencia suprarrenal aguda.
- Procesos sépticos con compromiso orgánico y/o funcional.

ENFERMEDADES ÓSEAS:

- Brotes agudos de espondilitis anquilosante.
- Traumatismos con repercusión orgánica y/o funcional, incluido fracturas de huesos largos y articulaciones.
- Osteomielitis.
- Brotes de artritis de distintas etiologías con alteraciones serológicas y repercusión funcional.

ENFERMEDADES NEURO-PSIQUIÁTRICAS Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS:

- Crisis epilépticas documentadas.
- Mielitis.
- Neuropatías centrales.
- Neuropatías periféricas con repercusiones funcionales.
- Brotes o fases con sintomatología severa de esclerosis múltiple.
- Accidentes vasculares cerebrales con repercusión funcional.
- Fases agudas de enfermedad de Parkinson.
- Delirios, cuadros confusionales y demencias con valoración psiquiátrica.
- Brotes psicóticos y esquizofrénicos con valoración psiquiátrica.
- Intentos acreditados de autolisis.
- Desprendimiento de retina.
- Conjuntivitis y queratitis herpética.

COMPLICACIONES DEL SIDA:

- Complicaciones invalidantes para el afectado o lesivas para terceras personas por riesgo de contagio.

ENFERMEDADES HEMATOLÓGICAS E INMUNOLÓGICAS:

- Anemias agudas con repercusión funcional.
- Tromboembolismos con repercusión orgánica y/o funcional.
- Discrasias sanguíneas graves.
- Colagenosis en fases agudas o crónicas descompensadas con comprobación serológica y funcional.
- Alteraciones de la inmunidad con repercusión orgánica y/o funcional.