

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

10826 *Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real.*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos.
Expte. 27/13
CÓDIGO CONVENIO: 23000940011992.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal Laboral del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 7 de noviembre de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora en sus reuniones de 2 de julio de 2013 y del 15 de octubre de 2013, 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 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 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

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

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, 20 de noviembre de 2013.-La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Ana Cobo Carmona.

CONVENIO COLECTIVO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL

TÍTULO I: VIGENCIA E INTERPRETACIÓN

CAPÍTULO 1. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

CAPÍTULO 2: CONFLICTOS, COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA Y MESA PERMANENTE DE NEGOCIACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 5. Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.

CAPÍTULO 3. CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

Artículo 6. Acuerdo referencial.

CAPÍTULO 4. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

Artículo 8. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

Artículo 9. Tabla salarial y revisión.

TÍTULO II: FORMACIÓN, PLANTILLA, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN, INGRESO, MOVILIDAD Y FOMENTO DE EMPLEO.

Artículo 10. Formación y perfeccionamiento.

Artículo 11. Plantilla presupuestaria.

Artículo 12. Provisión de vacantes.

Artículo 13. Puesto de trabajo.

Artículo 14. Nombramiento y contratación de personal laboral temporal.

Artículo 15. Trabajo de categoría inferior y superior.

Artículo 16. Fomento de empleo y jubilaciones.

TÍTULO III: JUBILACIONES Y MEDIDAS DE EMPLEO.

Artículo 17. Causa de demora en la pensión de jubilación.

Artículo 18. Medidas de empleo.

Artículo 19. Comité de Seguridad y Salud laboral.

TÍTULO IV: SALUD LABORAL, PUESTOS ESPECIALES Y VESTUARIO DE TRABAJO.

Artículo 20. Capacidad disminuida.

Artículo 21. Vestuario de trabajo.

Artículo 22. Calendario laboral.

TÍTULO V. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

CAPÍTULO 1: CALENDARIOS, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS.

- Artículo 23. Jornada laboral.
- Artículo 24. Descanso semanal.
- Artículo 25. Descanso entre jornada.
- Artículo 26. Cumplimiento de horario.

CAPÍTULO 2: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

- Artículo 27. Vacaciones.
- Artículo 28. Permisos extraordinarios.
- Artículo 29. Permiso por nacimiento o adopción.

CAPÍTULO 3: EXCEDENCIAS, TRABAJOS EN FESTIVOS Y DIETAS.

- Artículo 30. Otros permisos y excedencias.
- Artículo 31. Trabajos en domingo y días festivos.
- Artículo 32. Procedimiento de concesión de permisos.
- Artículo 33. Dietas e indemnizaciones.

CAPÍTULO 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- Artículo 34. Medidas dirigidas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

TÍTULO VI: PRESTACIONES SOCIALES, GRATIFICACIONES, GARANTÍAS Y ANTICIPOS.

- Artículo 35. Prestaciones sociales.
- Artículo 36. Gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Artículo 37. Garantía laboral.
- Artículo 38. Póliza de seguros y asistencia jurídica.
- Artículo 39. Anticipos reintegrables.

TÍTULO VII: CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Artículo 40. Tabla salarial.
- Artículo 41. Hoja salarial.
- Artículo 42. Situaciones de incapacidad temporal.

TÍTULO VIII: CONDICIONES SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS/AS EMPLEADOS/AS PUBLICOS/AS.

- Artículo 43. Competencias, garantías y obligaciones.
- Artículo 44. Garantías sindicales.
- Artículo 45. Obligaciones sindicales.
- Artículo 46. Canon sindical.
- Artículo 47. Legislación aplicable.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

- Primera
- Segunda
- Tercera

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

TÍTULO I

VIGENCIA E INTERPRETACIÓN.

CAPÍTULO 1

ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo afecta al personal laboral del Ayuntamiento de Alcalá la Real, así mismo al personal contratado al amparo de las distintas modalidades contractuales de forma temporal.

2. En contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios establecidos entre el Ayuntamiento y otras entidades públicas o privadas, los salarios y demás condiciones de trabajo, serán establecidos en cada uno de los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2014. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el convenio se considerará prorrogado por períodos anuales sucesivos.

CAPÍTULO 2

CONFLICTOS, COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA Y MESA PERMANENTE DE
NEGOCIACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará formada por cuatro integrantes de los órganos de representación sindical del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real, e igual número en representación de la Corporación Municipal.

2. La comisión podrá estar asistida de cuanto personal técnico se considere necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir.

3. La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente de la firma del presente convenio colectivo. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su petición. La presidencia y secretaría serán nombradas en la primera reunión de constitución.

4. Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes para el personal laboral, afectado por el ámbito del presente convenio colectivo y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno de la Corporación cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporarán al texto del convenio colectivo, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

5. Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente convenio colectivo, se recurrirá a la mediación y arbitraje de alguna autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los integrantes de la Comisión Paritaria.

Artículo 5. Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.

1. Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado del presente convenio colectivo y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

2. Se constituirá dentro del plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente convenio colectivo, y estará compuesta prioritariamente por el/la titular de Alcaldía y concejales/as de la Corporación de una parte, y por la representación sindical de lo/as empleado/as público/as así como de los sindicatos legalmente constituidos en proporción a su representación legal, por otra parte, garantizando en todo caso la presencia de los sindicatos representativos, cuestión esta trasladable a todos los foros y ámbitos de negociación. El número de representantes de cada una de las partes será de cuatro.

3. Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

4. La Mesa General de Negociación se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

a) Valoración de Puestos de Trabajo, procesos de promoción profesional y/o funcionarización.

b) Oferta de Empleo Público, vacantes, plantilla presupuestaria, provisión de vacantes, promoción interna, contratación, bolsas de trabajo, bases, baremos, etc.

c) Modificación total o parcial de la Relación de Puestos de Trabajo. Diseño y aprobación de Planes de Formación, así como aprobación o denegación de solicitudes para la asistencia a cursos y jornadas del personal del Ayuntamiento.

d) Calendario laboral, establecimiento de jornadas y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias, etc.

e) Revisión anual de las retribuciones, incorporación de los acuerdos de aplicación adoptados por la Mesa General y aplicación, en su caso, del artículo nº 6.

- f) Criterios de distribución de complemento de productividad.
- g) Condiciones de trabajo, salariales y sociales del personal sujeto a programas, en aras de su asimilación al conjunto del convenio colectivo.

CAPÍTULO 3

CONDICIONES MÁS FAVORABLES

Artículo 6. Acuerdo referencial.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para los/as empleados/as públicos/as de este Excmo. Ayuntamiento.

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo se prorrogará por años naturales, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su periodo de vigencia, o a cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 8. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la Mesa de Negociación, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La Mesa de Negociación dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en la Mesa de Negociación.

La resolución del laudo arbitral sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los

requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión, sin perjuicio de los derechos de reclamación en vía judicial.

No obstante, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 32.2. del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de modificación y suspensión de los convenios colectivos por razones de interés público.

Artículo 9. Tabla salarial y revisión.

No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica (10, 15, 32, 33 y 34) garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

TÍTULO II

FORMACIÓN, PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN,
INGRESO, MOVILIDAD Y FOMENTO DE EMPLEO.

Artículo 10. Formación y perfeccionamiento.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la Formación, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de Programas de Formación Continua, Reciclaje y Formación Profesional de los/as empleados/as públicos/as.

2. La Corporación dará las máximas facilidades, cubiertas las necesidades del servicio, para la participación de los/as empleados/as públicos/as en cursos, jornadas, seminarios etc., sobre sus especialidades u otros cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación Municipal u otros organismos públicos.

3. La Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales, elaborará los programas necesarios para el cumplimiento del presente artículo dentro del primer trimestre del año. Así mismo determinará los permisos para la asistencia de los/as empleados/as públicos/as a cursos, jornadas, seminarios etc., o denegará los mismos de forma documentada y argumentada.

Artículo 11. Plantilla presupuestaria.

Anualmente, la Corporación aprobará la plantilla y relación de puestos de trabajo, que serán negociadas con lo/as representantes de los/as trabajadores/as laborales y deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral.

Artículo 12. Provisión de vacantes.

1. En cuanto a la oferta de empleo, bases de selección, promoción interna y provisión de puestos de trabajo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, previa negociación con lo/as representantes de los/as trabajadores/as laborales en la Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales.

2. Del total de vacantes que integren la oferta de empleo público, se reservará, siempre que

reúnan las condiciones necesarias, un porcentaje de plazas a determinar por la Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales para personas con discapacidad, así como para promoción interna.

3. Los puestos vinculados a la Alcaldía pueden ser provistos por libre designación, por el periodo máximo del mandato de la Corporación, conforme a lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/85.

4. Todos los contratos o nombramientos de trabajo, se realizarán por escrito, incluyendo en todo caso el convenio colectivo al que queda acogida la relación laboral así como la categoría profesional y el periodo de prueba.

5. En el contrato o nombramiento deberá figurar una cláusula suscrita por el/la trabajador/a que haga constar las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades que la misma pueda suponer la rescisión del contrato o nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

6. Los/as empleados/as públicos/as deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base a la cual accedieron al mismo.

7. La Corporación Municipal proveerá a todo/as los/as empleados/as públicos/as de una tarjeta de identificación personal que acredite la condición de trabajador/a del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real.

Artículo 13. Puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo provisionalmente ocupados y que correspondan a la actividad regular, normal y permanente de la Corporación, serán cubiertos por empleados/as públicos/as de carácter fijo, negociándose en cada caso con los representantes legales del personal laboral, la creación de las plazas correspondientes.

Artículo 14. Nombramiento y contratación de personal laboral temporal.

1. Las vacantes incluidas en la oferta de empleo, así como las producidas con posterioridad a su aprobación podrán ser cubiertas mediante nombramiento interino o contratación temporal de personal laboral, hasta tanto tomen posesión como personal laboral fijo los/as aspirantes aprobados/as en las respectivas convocatorias, por este sistema se sustituirá al personal laboral fijo con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

2. Por razones de urgencia motivada por las necesidades de los servicios, se podrán cubrir vacantes del personal laboral mediante oferta genérica de empleo al Servicio Andaluz de Empleo.

3. Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de bolsas de trabajo de diversas categorías, de las cuales, se procederá por riguroso orden de puntuación a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas en puesto con derecho a reserva o para cubrir las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios municipales. Las bases de selección

de las mencionadas bolsas de trabajo deberán ser negociadas con lo/as representantes sindicales de lo/as trabajadore/as laborales.

Artículo 15. Trabajo de categoría inferior y superior.

1. Si por necesidades perentorias o imprevistas la Corporación precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable y manteniéndose las retribuciones y demás derechos de la categoría profesional o puesto de trabajo de origen. En estos casos será obligatorio la comunicación previa a lo/as representantes legales de los/as trabajadores/as laborales y fundamentación por escrito.

2. Cuando un puesto de trabajo de superior categoría quede vacante o cuando su titular no pueda desempeñarlo, podrá ser cubierto en caso de urgente e inaplazable necesidad, por otro/a trabajador/a mediante resolución de Alcaldía. A este/a trabajador/a se le reservará el puesto de trabajo de origen, y percibirá las retribuciones complementarias con que esté dotado el puesto de trabajo que realmente desempeña.

TÍTULO III

JUBILACIONES Y MEDIDAS DE EMPLEO

Artículo 16. Fomento de empleo y jubilaciones.

1. Anualmente y junto al reglamento de Prestaciones Sociales se negociará una bolsa de premios de jubilación, para el fomento de empleo en las jubilaciones anticipadas.

2. La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquello/as empleados/as públicos/as que cumplan los requisitos de acceso a cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada.

Artículo 17. Causa de demora en la pensión de jubilación.

La Corporación abonará a el/la trabajador/a que se jubile y lo solicite el 80 por ciento de la pensión estimativa que fije la Seguridad Social, con carácter de anticipo reintegrable, con el fin de no ocasionar a el/la trabajador/a perjuicio en la demora de la pensión, con las medidas precautorias para recuperarlo.

Artículo 18. Medidas de empleo.

1. No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual.

2. No se podrán trabajar más de 80 horas extraordinarias, salvo causa de fuerza mayor.

3. El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.

4. La extinción de las plazas deberá ser negociada con los/as representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este convenio colectivo.

TÍTULO IV

SALUD LABORAL, PUESTOS ESPECIALES Y VESTUARIO DE TRABAJO

Artículo 19. Comité de Seguridad y Salud laboral.

Este comité se constituirá en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio. Su composición y funcionamiento se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 noviembre.

Artículo 20. Capacidad disminuida.

En aquellos casos en que un/a trabajador/a, por edad u otras razones tenga mermada su capacidad física y psíquica para el desempeño de sus funciones, previos los informes médicos correspondientes, será asignado a otro puesto de trabajo, adecuado a sus condiciones, siempre que conserve la aptitud necesaria para su desempeño, respetándose en todo caso las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen. Estos casos serán estudiados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 21. Vestuario de trabajo.

A los/as empleados/as públicos/as que, por motivo de su trabajo, necesiten vestuario especial, se les proveerá anualmente de la ropa y calzado necesario (invierno y verano), adecuados a la función que realicen. La ropa de invierno en los meses de septiembre a octubre y la ropa de verano de febrero a marzo supervisado por el Comité de Seguridad y Salud laboral.

TÍTULO V

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO 1

CALENDARIOS, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 22. Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 23. Jornada laboral.

1. La jornada general de trabajo no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. La jornada de trabajo se acordará en el calendario anual, para cada uno de los servicios y centros de trabajo, atendiendo a las características del servicio, en el marco de la Mesa General de Negociación.
3. Los días 24 y 31 de diciembre, los/as empleados/as públicos/as estarán exentos de

prestar los servicios correspondientes, exceptuando aquellos servicios que por su propia naturaleza no lo permitan.

4. Para los días oficiales de feria, en junio y septiembre, se establece una reducción de jornada de dos horas. Asimismo, para el día 14 de agosto, queda establecida la jornada laboral de 8 a 12 horas. Para los/as empleados/as públicos/as, que por las características especiales de su servicio, trabajen estos días, se habilitará un permiso especial de 1 día por cada feria.

Artículo 24. Descanso semanal.

Con carácter general, cada trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo de 48 horas interrumpidas, preferentemente sábados y domingos, salvo en aquellos centros de trabajo que por razones del servicio así lo requieran.

Artículo 25. Descanso entre jornada.

1. Cada trabajador/a dispondrá de un período de treinta minutos, máximo, diarios que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

2. La determinación, control y fijación de descanso corresponderá a la dirección de los servicios, cuidando que los mismos queden debidamente atendidos en todo momento.

Artículo 26. Cumplimiento de horario.

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

CAPÍTULO 2

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 27. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los/as empleados/as públicos/as de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente. Se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Se podrá solicitar el disfrute independiente de vacaciones de hasta cinco días hábiles por año natural, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones anuales con fecha límite de 30 de abril, que será estudiado por los/as representantes legales de los/as empleados/as públicos/as y negociado por ambas partes. Siempre que las necesidades y conveniencias del servicio lo permitan, se establecerán turnos rotatorios.

3. No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas respetando siempre las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones anuales serán retribuidas.
5. Si durante el periodo de vacaciones el/la trabajador/a se encuentra en situación de baja por enfermedad o accidente, este periodo no será computado a tales efectos.
6. En los casos de que los/as integrantes de la pareja sean empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
7. Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización. (Posibilidad prevista en la ley 53/2002 de 30 de diciembre).

Artículo 28. Permisos extraordinarios.

1. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho al disfrute de 3 días de permiso extraordinario retribuido a lo largo del año, sin que sea necesaria previa justificación. Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales. Los/as empleados/as públicos/as podrán disfrutar de dichos días, previa autorización de el/la jefe/a de servicio correspondiente, respetando siempre las necesidades del servicio. Si a lo largo del año no se hubiesen disfrutado total o parcialmente estos días, podrá hacerse dentro de la primera quincena del mes de enero del año siguiente.
2. Por matrimonio civil o religioso, o haberse inscrito en el registro de parejas de hecho: 15 días naturales.
3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
4. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
7. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
8. 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, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
9. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

10. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

11. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los/as mismo/as, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

12. 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.

13. Por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones y organismos oficiales, el tiempo por el que estén convocados, siempre que sea de interés municipal y relacionado con el puesto de trabajo. A estos efectos, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y parte de la matrícula en función de la cuantía de la misma.

14. Se concederá un día de permiso (siempre que coincida trabajando) por matrimonio civil o religioso de un familiar hasta el segundo de consanguinidad o afinidad y en caso de comunión o bautizo de los/as hijo/as.

PARENTESCO	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO
	Padre/Madre	Abuelo/Abuela
	Suegro/Suegra	Hermano/Hermana
	Hijo/Hija	Cuñado/Cuñada
	Yerno/Nuera	Nieto/Nieta

Artículo 29. Permiso por nacimiento o adopción.

1. Se tendrá derecho a 112 días naturales de descanso retribuido, distribuido en dos periodos a opción de el/la solicitante. Para el caso de adopción se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores y a lo que disponga la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Asimismo, las trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones, para la alimentación de su hijo/a menor de 1 año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la Corporación.

3. El derecho de la pausa o reducción de la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, y siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

4. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

5. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban

permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: 15 días.

CAPÍTULO 3

EXCEDENCIAS, TRABAJOS EN FESTIVOS Y DIETAS

Artículo 30. Otros permisos y excedencias.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en cada momento, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a reserva de sus mismos puestos en los siguientes casos:

a) Por designación o elección para un cargo público.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior.

2. El ingreso se deberá solicitar dentro del mes siguiente al cumplimiento de los supuestos anteriormente mencionados.

3. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la excedencia voluntaria cuando cuenten al menos con un año de antigüedad y en los términos previstos en la legislación vigente.

4. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a o adopción, menores de doce años. Los/as sucesivos/as hijos/as o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin a la que estuviera disfrutando.

5. Los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar en el transcurso del año hasta 14 días de permiso sin sueldo, en períodos de siete días naturales, cuya concesión estará condicionada a su justificación y necesidades del servicio.

6. A los/as empleados/as públicos/as que lo soliciten se les concederá un permiso sin sueldo hasta de seis meses ininterrumpidos cada dos años y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 31. Trabajos en domingo y días festivos.

La jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria en domingo, así como la realizada en festivo, será compensada con dos días de descanso.

Artículo 32. Procedimiento de concesión de permisos.

1. Los permisos retribuidos se solicitarán con una antelación mínima de 4 días, salvo por razones de urgencia debidamente justificada, debiéndose contestarse con una antelación mínima de 48 horas, considerándose concedidos de no existir respuesta. Se solicitarán por

escrito en el Registro General de documentos del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real o por los medios telemáticos que se dispongan.

2. Todos los permisos menos los asuntos propios, deberán justificarse documentalmente.

3. Las solicitudes de permisos retribuidos deberán llevar el Vº Bº de el/la Jefe/a del área correspondiente, salvo los casos de fuerza mayor.

4. El área de personal, a través de su jefatura, podrá emitir circulares interpretativas al objeto de que se apliquen criterios únicos en todas las áreas, previa consulta con los Órganos de Representación Sindicales.

Artículo 33. Dietas e indemnizaciones.

Cuando un/a trabajador/a, que por necesidad del servicio, tenga que realizar las funciones correspondientes a su puesto de trabajo fuera de la ubicación habitual del departamento, negociado, servicio, etc., se le abonará las cantidades recogidas en la resolución que cada año publique la Subsecretaría de Economía y Hacienda para las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO 4

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 34. Medidas dirigidas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el supuesto que lo/as empleado/as público/as tengan jornada de mañana y tarde. Se tendrá derecho a elegir el día y horario de tarde que mejor convenga al interés particular. El/la empleado/a público/a deberá reunir alguno de los requisitos que se enumeran a continuación:

a) Tener a cargo menores de 14 años.

b) El cuidado directo de personas dependientes o familiar con enfermedad grave en el primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Realizar estudios oficiales.

d) Situaciones excepcionales, relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral.

2. El personal que tengan a su cargo personas mayores dependientes, menores de cuatro años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida, que podrá dividir en dos fracciones al inicio y final de la jornada.

3. El/la titular de Alcaldía, de forma motivada y excepcional, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario y jornada por motivos directamente

relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. En atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, el tiempo de lactancia de un menor de doce meses podrá acumularse, al permiso anterior, en jornadas completas. La concreción horaria de este derecho corresponde a la persona que disfrute este derecho, siempre y cuando sea compatible con las necesidades del servicio.

5. El reglamento de prestaciones sociales recogerá medidas de ayuda económica por natalidad o adopción legal, así como para sufragar gastos de guardería y comedores infantiles.

6. Las partes firmantes del acuerdo se obligan a 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.

7. Se promoverá la utilización del lenguaje administrativo no sexista.

8. Se tenderá a que la composición de los órganos de selección sea paritaria entre hombres y mujeres.

9. Los planes de formación del personal contemplarán acciones formativas transversales orientadas a la igualdad entre hombres y mujeres.

TÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES, GRATIFICACIONES, GARANTÍAS Y ANTICIPOS

Artículo 35. Prestaciones sociales.

El reglamento de prestaciones sociales (ayudas sociales, ayudas médicas y las bolsas de estudio), será negociado anualmente por la Comisión de Prestaciones Sociales, compuesta por tres miembros de la representación sindical y tres miembros de la Corporación.

Artículo 36. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Los/as empleados/as públicos/as podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

2. Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas calculándolas con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo. Las realizadas en periodo nocturno experimentarán además un incremento del 30%. A estos efectos el horario nocturno se fija entre las 22 horas y las 6 horas.

4. Se establece una gratificación extraordinaria a los/as empleados/as públicos/as que cumplan 30 años de servicio activo en esta Corporación o sus Organismos autónomos

consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

5. Los/as empleados/as públicos/as que por razones de servicio deban asistir a juicios fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas de duración del juicio le serán abonadas como gratificaciones por servicios extraordinarios.

6. Los días 24 y 31 de diciembre así como el 5 de enero en los turnos de noche se abonará una gratificación correspondiente a 1 día de sus haberes de los/as empleados/as públicos/as que realmente los trabajen.

Artículo 37. Garantía laboral.

1. Cuando un/a trabajador/a tenga que hacer uso de su carné de conducir, en función de sus servicios, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, en caso de accidente u otras causas, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones económicas en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

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

Artículo 38. Póliza de seguros y asistencia jurídica.

El Ayuntamiento mantendrá una póliza de seguros con las coberturas actualmente en vigor de responsabilidad civil, accidentes, vida y asistencia jurídica para los/as empleados/as públicos/as en el ejercicio de su responsabilidad profesional.

Artículo 39. Anticipos reintegrables.

Los anticipos reintegrables formarán parte del reglamento de Prestaciones Sociales y se negociarán anualmente.

TÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 40. Tabla salarial.

La tabla salarial prevista de los/as empleados/as públicos/as de este Excmo. Ayuntamiento estará integrada con los siguientes conceptos:

1) Retribuciones Básicas:

a) Sueldo base: Será el estipulado en la legislación vigente de cada momento para todas las Administraciones Públicas y para cada grupo profesional.

b) Antigüedad: La antigüedad de los/as empleados/as públicos/as al servicio del Ayuntamiento se retribuirá cada tres años de servicio en la Administración, y por tanto se expresará en trienios. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la legislación vigente.

c) Pagas extraordinarias: Los/as empleados/as públicos/as afectados por el presente convenio colectivo tendrán un derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, consistente cada una de ellas en una mensualidad del sueldo base, más la antigüedad, más el porcentaje de las retribuciones complementarias que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada año de vigencia del presente convenio.

2) Retribuciones Complementarias:

a) Complemento de Destino: Se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

b) Complemento Específico: El mismo está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad y penosidad.

c) Complemento de Productividad: La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 861/1986 y Ley 7/2007, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los/as representantes de los/as trabajadores/as laborales. La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los/as empleados/as públicos/as que reciban el mismo, siendo su percepción de carácter anual.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios: Se estará a lo establecido en el artículo 34 del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Hoja salarial.

A todos los/as empleados/as públicos/as se les facilitará todos los meses una hoja-salario individual en la que se especificará con claridad los distintos conceptos retributivos que perciba.

Artículo 42. Situaciones de incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal, se establecen unos complementos retributivos en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes límites:

a) Durante los tres primeros días se percibirá el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran

correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo/a a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

d) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. El Ayuntamiento de Alcalá la Real, con carácter excepcional, establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica y enfermedad grave. Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo I del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

3. Los días de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, que superen el límite de cuatro días de ausencia al año, compartirán la deducción del 50% de las retribuciones.

TÍTULO VIII

CONDICIONES SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 43. Competencias, garantías y obligaciones.

1. La Corporación y los representantes de los/as trabajadores/as laborales firmantes del presente convenio colectivo 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 11/85 del 12 de agosto de Libertad Sindical. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales, y de los órganos de representación, la defensa de sus intereses generales y específicos de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los órganos de representación y secciones sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a ser informadas en las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los/as empleados/as públicos/as en general y que vayan a tratar en las comisiones informativas de personal. A estos efectos se enviará orden del día de dicha comisión, así como copia del acta de la sesión anterior.

b) El presidente de dicha comisión informativa citará a los/as representantes sindicales (sección sindical y órganos de representación) para que estén presentes en aquella con voz y sin voto.

c) De todos los asuntos en materia de sanciones a los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento para emitir informe con carácter previo.

- d) De la copia básica de contratos.
- e) De la asignación que se efectúe a los/as empleados/as público/as, de complementos, gratificaciones por servicios extraordinarios, honores y distinciones.
- f) Los órganos de representación y las secciones sindicales emitirán informe con un plazo máximo de 15 días a partir de ser requeridos en toda clase de expediente disciplinario referente a un/a trabajador/a público/a.
- g) Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.
- h) Los órganos de representación y las secciones sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de integrantes.
- i) En cualquier modo de acceso, concurso, concurso oposición y oposición o pruebas selectivas.

Artículo 44. Garantías sindicales.

1. Los/as empleados/as públicos/as en razón del desempeño de su representación sindical, no podrán ser discriminado/as en su promoción profesional o económica durante su mandato ni dentro de los 4 años siguientes a la expiración del mismo. Lo/as representantes sindicales y miembros del comité de empresa no podrán ser trasladado/as de su puesto de trabajo.
2. Los integrantes de la representación unitaria podrán disponer de 20 horas mensuales para la realización de sus actividades sindicales. Los/as delegado/as sindicales podrán disponer de las mismas garantías y derechos que los integrantes de la representación unitaria, siempre que haya más de 250 empleados/as (funcionario/as y laborales) y se obtenga representación en las últimas elecciones sindicales. Los/as representantes unitarios y los/as delegado/as sindicales de cada organización podrán disponer de una bolsa de todos los créditos horarios para la realización de funciones sindicales. Las horas de la bolsa se podrán acumular en uno o varios de sus componentes, haciendo referencia sobre quién acumula y quién cede los créditos horarios y dando conocimiento de ello a la Corporación.
3. No se computarán como horas sindicales, las empleadas en reuniones convocadas por la Corporación ni las que se generen para la negociación colectiva.
4. Para la utilización de este derecho preavisará con la antelación suficiente.
5. Los integrantes de la comisión negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.
6. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios (fotocopias, equipos informáticos, teléfono, correo, etc.) para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. A los delegados de prevención e integrantes del comité de seguridad y salud, podrán disponer de las horas que reglamentariamente estén establecidas para el ejercicio de las funciones de prevención de riesgos laborales.

8. Se dispondrá de un número máximo de 30 horas anuales, para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales. Cuando las asambleas hayan de celebrarse durante la jornada de trabajo, se referirá a la globalidad de los/as empleados/as públicos/as cuando se trata de convocatorias por secciones sindicales no se requerirá lo anterior.

9. Los/as empleados/as públicos/as que tengan mandato en sindicatos de ámbito comarcal, provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas para atender a dicha representación, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados/as oficialmente.

10. Las secciones sindicales tendrán garantizado el derecho a:

a) Repartir propaganda.

b) Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota sindical de su afiliado/a.

c) Negociación colectiva.

Artículo 45. Obligaciones sindicales.

Los/as representantes de los/as empleados/as públicos/as en los órganos de representación y en las secciones sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento.

c) Guardar sigilo individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en su cargo y que tengan carácter de reservada.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 46. Canon sindical.

1. Se establece un canon sindical, con carácter voluntario, a todos aquellos/as empleados/as públicos/as afectados/as por el presente convenio colectivo.

2. En todo caso, respetando la voluntad del/la empleado/a público/a, el comité de empresa regulará el plazo y modalidad de abono de citado canon.

Artículo 47. Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público la Función Pública, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes de aplicación.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente convenio colectivo, se entenderá por cónyuge la persona a quien esté ligada de forma permanente o por vínculo legal el trabajador/a.

SEGUNDA

Toda modificación en las condiciones de trabajo relativas a todos y cada uno de los/as empleados/as públicos/as de esta Corporación será objeto de mutuo acuerdo expreso y mayoritario entre las respectivas representaciones de los/as trabajadores/as laborales y de la Corporación, sin que en ningún caso pueda unilateralmente esta última mejorar, modificar o restringir derechos y obligaciones de dicho/as empleado/as si no viene así establecido en el presente convenio colectivo.

TERCERA

Para aquellos puestos de trabajo no previstos en la R.P.T., sus condiciones de trabajo, económicas y sociales se establecerán en homologación a las pactadas en el presente convenio colectivo, por la Mesa General de Negociación.

A estos efectos “condiciones de trabajo” incluye la regulación relativa a:

- a) Jornada
- b) Retribuciones
- c) Descansos
- d) Ascensos
- e) Calificación profesional
- f) Trabajos de superior e inferior categoría
- g) Mejoras sociales
- h) Productividad

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Los cinco días independientes de vacaciones, se podrán disfrutar a partir del año 2014.

Jaén, a 21 de Noviembre de 2013.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral en funciones, LOURDES QUINTANA GARZÓN.