DOCUMENTO 1
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL.

SUMARIO

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.
Artículo 1: Partes que intervienen.
Artículo 2: Ámbito personal, funcional y territorial.
Artículo 3: Ámbito temporal.
Artículo 4: Denuncia del Convenio.
Artículo 5: Comisión Paritaria.
Artículo 6: Mediación y arbitraje.
Artículo 7: Indivisibilidad del Convenio.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL.
Artículo 8: Organización del Trabajo.
Artículo 9: Clasificación del personal.
Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.
Artículo 11: Contratación.
Artículo 12: Contratación temporal.
Artículo 13. Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.
Artículo 14. Turno de promoción interna.
Artículo 15. Convocatoria para acceso libre.
Artículo 16. Órganos de selección.
Artículo 17. Período de prueba.

CAPÍTULO III: CALENDARIO Y JORNADA LABORAL.
Artículo 18. Calendario Laboral.
Artículo 19. Jornada general y horarios.
Artículo 20. Jornada en régimen de especial dedicación.
Artículo 21. Jornada reducida por interés particular.
Artículo 22. Jornada de verano.
Artículo 23. Medidas de conciliación.

CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.
Artículo 24. Vacaciones.
Artículo 25. Permisos.
Artículo 26. Licencias no retribuidas
Artículo 27. Permisos y Licencias retribuidas.
Artículo 28. Permiso por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
Artículo 29. Garantía del período vacacional.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE JUBILACIÓN Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.
Artículo 30. Jubilación.
Artículo 31. Jubilación anticipada voluntaria y jubilación parcial.
Artículo 32. Excedencias.
Artículo 33. Cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

CAPÍTULO VI: REGULACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS.
Artículo 34. Retribución.
Artículo 35. Conceptos Retributivos.
Artículo 36. Salario Base.
Artículo 37. Antigüedad.
Artículo 38. Pluses y complementos.
Artículo 39. Pagas Extraordinarias.
Artículo 40. Horas extras.
Artículo 41. Indemnizaciones por razón del servicio.
Artículo 42. Anticipos.
Artículo 43. Cláusula de compensación y absorción.
Artículo 44. Trabajos de superior categoría.
Artículo 45. Trabajos de inferior categoría.

CAPÍTULO VII: REGULACIÓN SOCIOECONÓMICA.
Artículo 46. Pólizas de seguros.
Artículo 47. Mejora en incapacidad laboral transitoria.
Artículo 48. Ayudas complementarias.
Artículo 49. Premio de permanencia.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.
FORMACIÓN.-
Artículo 50. Formación Profesional.
SALUD LABORAL.-
Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 52. Obligaciones en material de seguridad y salud.
Artículo 53. Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO IX: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.
DERECHOS.-
Artículo 54. Defensa jurídica.
Artículo 55. Defensa intimidad o consideración.
Artículo 56. Derechos individuales.
Artículo 57. Derechos individuales ejercidos colectivamente.
DEBERES.-
Artículo 58. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.
Artículo 59. Principios éticos.
Artículo 60. Principios de conducta.

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES.
Artículo 61. Derecho de reunión.
Artículo 62. Comité de Empresa.
Artículo 63. Garantías de los representantes legales de los trabajadores.
Artículo 64. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
Artículo 65. Responsabilidad disciplinaria.
Artículo 66. Ejercicio de la potestad disciplinaria.
Artículo 67. Faltas disciplinarias.
Artículo 68. Sanciones.
Artículo 69. Prescripción de las faltas y sanciones.
Artículo 70. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª: Servicio del Registro General las tardes de los lunes.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª: Compromiso de revisión de trienios y tabla salarial.
ANEXO I: Grupos y categorías profesionales.
ANEXO II: Tabla salarial.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1: Partes que intervienen.

1.- En el presente convenio intervienen como partes, en su consideración de Administración Pública, el Ayuntamiento de El Sauzal como parte empresarial y el Comité de Empresa, delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité como representación laboral.

2.- Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente convenio colectivo, en los términos indicados en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2: Ámbito personal, funcional y territorial.

1.- El presente convenio regulará las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de El Sauzal y el personal laboral al servicio directo de la Corporación, que ocupa plazas incluidas en la RPT del Ayuntamiento en cada ejercicio presupuestario y los sustitutos de estos.
Asimismo se aplicará a aquel personal con contrato laboral temporal con el Ayuntamiento de El Sauzal, en cuyo contrato ya se encontrara fijado en el momento de aprobación del presente convenio su vinculación a lo regulado en el mismo.

2.- El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza el Ayuntamiento de El Sauzal por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones de aplicación.

3.- El ámbito territorial del convenio abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de El Sauzal.

Artículo 3: Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Corporativo, independientemente de la fecha de homologación e inscripción por la Autoridad Laboral, permaneciendo vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2026.

Artículo 4: Denuncia del Convenio.

1.- Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado de no ser denunciado previamente, total o parcialmente, por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a dos meses a partir de la denuncia.

2.- Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los

aspectos revisados en el nuevo convenio, continuará vigente la parte normativa y la obligacional.

Artículo 5: Comisión Paritaria.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de cumplimiento, en el plazo de un mes desde la fecha de la entrada en vigor del convenio.

2.- Estará formada por dos miembros designados por La Corporación y otros dos en representación de los trabajadores y las trabajadoras firmantes en proporción a su representatividad en el Comité y podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Presidente o Presidenta y un Secretario o Secretaria, siendo responsabilidad de la Secretaría levantar acta de las reuniones. La Comisión Paritaria podrá ampliar su número de miembros.

3.- Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento, que recogerá entre otros lo recogido en este artículo, a propuesta de la representación laboral.

4.- Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.

5.- Esta Comisión tendrá además la función de negociar con carácter previo y preceptivo los siguientes aspectos:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de esta Administración que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los/as trabajadores/as.
c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales.
h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
i) Los criterios generales de acción social.
j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los/as Trabajadores/as, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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

a) Las decisiones de esta Administración que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de esta Administración que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere el TREBEP.
b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

6.- Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

7.- Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión tendrán carácter preceptivo y será obligatorio dar traslado al Órgano Competente de la Entidad, para su tramitación y aprobación, si procediera y a resultas del cumplimiento de los requisitos legales, materiales y procedimentales determinados por la legislación vigente.

8.- El Ayuntamiento o los Trabajadores y Trabajadoras con sujeción a este convenio, darán conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente texto, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Artículo 6: Mediación y arbitraje.

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con independencia de las atribuciones fijadas para la Comisión Paritaria en este convenio, para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, podrán nombrar uno o varios mediadores, quienes formularán el

correspondiente dictamen, o acudir al procedimiento de arbitraje.
La mediación o el arbitraje puede realizarse para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio o sobre las materias objeto de negociación dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento señaladas en el artículo 37 del Estatuto, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

2.- La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el o la mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas de mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3.- Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4.- El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio.

5.- Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

6.- La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen por la normativa del Estado o de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación.

Artículo 7: Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual.
En el supuesto de que la Jurisdicción administrativa y/o laboral competente en ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguno de los artículos del Convenio, este artículo deberá adaptarse por el mismo procedimiento que para su aprobación.
La entrada en vigor del presente convenio colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes y consolidadas hasta ese momento respecto de los/las trabajadores/as que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en la normativa.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL.

Artículo 8: Organización del Trabajo.

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso y de acuerdo con el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas, y respetando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas al personal y sus representantes legales conforme a la normativa vigente.

La organización del trabajo tenderá a establecer sistemas de racionalización con la finalidad de potenciar la calidad en la prestación de los servicios municipales y el incremento de la productividad, así como simplificar la tramitación de los procedimientos y utilizar de manera efectiva las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación, así como la maquinaria, herramientas y demás utensilios relacionados con las labores que se desarrollen.

Artículo 9: Clasificación del personal.

1.- Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por la Corporación. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos profesionales en que pueden ser agrupadas las personas trabajadoras, de acuerdo con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. También podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

A estos efectos se establecen cinco grupos de clasificación en los términos que se exponen en el Anexo I del presente. La creación de una categoría o empleo nuevo, con sus correspondientes funciones, requerirá su inclusión en el citado Anexo.

3.- La definición de los grupos profesionales mencionados se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Artículo 10: Relación de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de El Sauzal estructurará su organización a través de la relación de puestos de trabajo que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dicho instrumento será público.

En los supuestos de creación, modificación sustancial y supresión de puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, el procedimiento a seguir será el previsto en la normativa complementaria de la propia RPT que se encuentre en

vigor.

En todo caso, cuando dichas modificaciones tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público, procederá la negociación colectiva en trámite previo a su aprobación, en los términos y plazos legalmente establecidos.

Artículo 11: Contratación.

1.- Todo contrato de trabajo se celebrará por escrito e incluirá, en todo caso, el grupo profesional para el que se contrata al personal y el período de prueba.

2.- Como norma general todos los contratos de trabajo relativos a puestos estructurales según RPT, que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán concertados por tiempo indefinido, tratándose de actividades regulares, normales y permanentes, y, en su caso, fijas-discontinuas, sin perjuicio de que la Corporación pueda utilizar las modalidades de contratación temporal previstas por la legislación laboral vigente.

3.- En todo contrato laboral debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse.

4.- Será entregada a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.4) 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.

5.- Las contrataciones laborales temporales que realice la Corporación se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

6.- Serán objeto de negociación entre este Ayuntamiento y la representación de los trabajadores las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

7.- En todos los procesos selectivos las organizaciones sindicales tendrán derecho a recabar información de los tribunales calificadores y a hacer constar cualquier norma que afecte a un procedimiento de selección. Así mismo, las organizaciones sindicales con representación en la empresa recibirán información sobre el inicio y desarrollo de los procesos selectivos.

Artículo 12: Contratación temporal.

Las contrataciones temporales o de sustitución se harán a través de listas de reserva cuya constitución se efectuará de acuerdo con el procedimiento legalmente previsto y con una

duración mínima de dos años.

Las plazas que se contraten con carácter temporal se realizarán por el orden de selección de los aspirantes. Cuando la contratación sea necesaria por existencia de vacante, se procederá al llamamiento del primero de los aspirantes de la lista que aún no ostente esa contratación, con independencia de que se encuentre realizando un contrato temporal o una sustitución para esta Corporación.

Cuando no existan listas de reserva el personal de contratación temporal se seleccionará mediante procedimiento selectivo, sin necesidad de efectuar oferta genérica de empleo excepto cuando se trate de convocatorias de procedimientos especiales convocados por el Servicio Canario de Empelo u organismos similares.

Artículo 13: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

La provisión de vacantes y la selección del personal laboral al servicio de la Corporación, se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y resto de normativa vigente.

En orden a posibilitar el ejercicio de lo derechos sindicales a los que se alude en el artículo 31.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se dará traslado al Comité de Empresa y a las Organizaciones Sindicales más representativas, de las resoluciones de los órganos de selección.

En todas las pruebas individuales a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes, en la medida de lo posible.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán por los procedimientos de acceso libre y promoción interna. Podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria. . Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre, salvo en los casos de las convocatorias independientes de promoción interna. Las plazas reservadas para el turno de discapacidad que queden desiertas, se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna.

Artículo 14: Turno de promoción interna.

En los procesos de promoción podrán participar todo el personal laboral fijo, siempre que reúna la titulación, antigüedad y demás condiciones requeridas.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el

cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los exigidos por la normativa vigente.

El sistema de selección será el de Concurso-Oposición.

Artículo 15: Convocatoria para acceso libre.

Las plazas vacantes serán cubiertas por los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos, según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al porcentaje establecido legalmente de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Artículo 16: Órganos de selección.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 17: Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que será de:

   a) 90 días naturales para el personal de los grupos 1 y 2.
   b) 45 días naturales para el personal de los grupos 3 y 4.
   c) 15 días naturales para el resto de los trabajadores.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3. La no superación del periodo de prueba deberá ser comunicada al personal interesado, por escrito y de forma motivada, expresando la causa, mediante resolución del Alcalde o, en su defecto, del concejal delegado de Personal.

En el caso de falta de adaptación del personal en periodo de prueba a las modificaciones

técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

CAPÍTULO III: CALENDARIO Y JORNADA LABORAL.

Artículo 18: Calendario Laboral.

1.- El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal laboral del Ayuntamiento de El Sauzal, previa negociación con el Comité de Empresa.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal, previa negociación con el Comité de Empresa, aprobará antes del día 28 de febrero de cada año, el calendario laboral.

3.- El calendario laboral habrá de respetar, en todo caso:

a) La duración de la jornada general, establecida en 35 horas semanales, sin que pueda menoscabarse el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano o de festividades locales y nacionales.
b) El horario fijo de presencia de 8.30 a 14.30 horas.
c) El número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, que no podrán exceder de lo establecido por la normativa en vigor.
d) El horario de apertura y cierre de los edificios públicos establecidos por el órgano competente.
e) La acomodación del horario a las necesidades del servicio y a las funciones del Centro.

4.- Los calendarios laborales serán públicos a fin de asegurar su general conocimiento, tanto por parte de las empleadas y los empleados públicos y de sus representantes legales y sindicales, como de los ciudadanos interesados.

Artículo 19: Jornada general y horarios.

1.- La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a las horas anuales que se determinen en el calendario laboral de acuerdo con lo que legalmente se establezca.

2.- La distribución de la jornada semanal será la siguiente:

a) Personal de servicios Administrativos

- Jornada de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 8:30 y entre las 14:30 y las 15:30 de lunes a viernes.

- El Registro General tiene como horario de apertura de atención al público el

siguiente:
De lunes a viernes el horario general de mañana, de atención al público, será de 8:30 a 14:00 horas.

Los lunes el horario de tarde de atención al público será de 16:00 a 18:00 horas.

Para atender el horario del Registro General los lunes, se establecerá la reorganización administrativa que corresponda, teniendo en cuenta la disposición adicional primera.

b) Personal de Oficios.

- Jornada de mañana. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 7:30 a 14:30 horas de lunes a viernes.

Todo lo anteriormente dispuesto se entenderá sin perjuicio de las necesidades organizativas.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3.- Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. Asimismo se tendrá constancia de la misma en el sistema de control horario establecido al efecto. La pausa para aquel personal con jornada parcial inferior a 6 horas, será proporcional a la jornada de prestación de servicios, que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 20: Jornada en régimen de especial dedicación.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Artículo 21: Jornada reducida por interés particular.

1.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

2.- No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

3.- Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa.

4.- No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

Artículo 22: Jornada de verano.

1.- La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.
Se regirá por lo previsto en la normativa vigente en el momento en que se produzca la misma.

2.- Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer la siguiente jornada:

- Para el personal de servicios administrativos, una jornada flexible que permite el cumplimiento de la jornada semanal, sin reducción de jornada/ horario:

De lunes a viernes, el horario flexible será por la mañana de 7:00 a 8:30 y de 14:00 a 15:30 horas.

El personal que se acoja a esta Flexibilidad atenderá al público desde la 7:00 horas, incluido el Registro General.

- Para el personal de oficios una jornada en turno de mañana, de lunes a viernes de 07:00 a 14:00 horas, que permite el cumplimiento de la jornada semanal sin reducción de jornada/ horario.

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los empleados y empleadas públicos que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que

convivan con el solicitante y dependan de este.

3.- El Ayuntamiento permanecerá sin servicio por las tardes, en los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 23: Medidas de conciliación.

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

1. Las empleadas y los empleados públicos 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.
2. Los empleados públicos 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
3. 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.
4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
5. Los empleados públicos 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.

CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 24: Vacaciones.

1.- Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, así como las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos

48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

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

- Diez años de servicio: Veintitrés días hábiles
- Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles
- Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles
- Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2.- En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3.- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.
Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 1, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

4.- Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Artículo 25: Permisos.

1.- Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de

vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

2.- Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

3.- A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares que se determinen en la normativa vigente, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas legalmente.
Asimismo, los empleados o empleadas públicos 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.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero del mes de enero siguiente.

Los días de asuntos particulares deberán solicitarse por los empleados públicos con una antelación mínima de 3 días hábiles, salvo en los supuestos de urgencia o fuerza mayor debidamente justificados.
Dichos días se concederán atendiendo a las necesidades del servicio y, en caso de coincidencia de varios empleados públicos que provoque disfuncionalidades en los servicios, se concederán con carácter rotatorio, por turnos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

4.- Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción del registro general.

Se procederá a compensar al personal que trabaje los días 24 y 31 de diciembre, en tiempo, con otro día de libre disposición, según necesidades del servicio.

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 año.

Las dependencias municipales permanecerán cerradas el día de Santa Rita, a excepción del Registro General y del Servicio de Policía Local.

Las tardes de los lunes correspondientes a la semana de Carnaval, Semana Santa, Navidad y Fin de Año, también permanecerán cerradas las dependencias municipales, a excepción del Servicio de Policía Local.

Artículo 26: Licencias no retribuidas.

El personal laboral tendrá derecho a la concesión de licencias por asuntos propios, sin retribución alguna y cuya duración acumulada no será inferior a 7 días, ni superior en ningún caso a once meses, cada dos años.

La solicitud de esta licencia deberá realizarse con una antelación mínima de 15 días, subordinándose su concesión a las necesidades del servicio.

Artículo 27: Permisos y Licencias retribuidas.

1.- El trabajador, previa solicitud debidamente justificada en los casos necesarios, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y causas previstos en la legislación vigente, que en la fecha de aprobación del presente convenio son:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho.

b) 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.
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.

c) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

d) Cuando el nacimiento sea de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una

reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente la trabajadora o trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

f) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún 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.
Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

g) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

h) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

i) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado,(diferentes Administraciones) se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 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.
La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

j) Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

a.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud

y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.
b.- Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el artículo correspondiente y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.
c.- Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, previo informe favorable del superior jerárquico.

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se exceptúa de este descuento las cantidades percibidas en concepto de Miembro de un Jurado de la Administración de Justicia, y en concepto de miembro de una Mesa Electoral.

2.- El personal laboral, previa solicitud debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y causas previstos en la legislación vigente, comenzando a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

a) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.
b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud, siempre que en los días solicitados esté comprendido el día del hecho causante o el período de convalecencia.
c) Cuando pudieran concurrir varios permisos en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración, con las excepciones previstas en la Ley.
d) En el supuesto de matrimonio y salvo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Corporación, cuando el mismo se celebre en día no laborable para el personal de que se trate, el permiso previsto legalmente comenzará a computar a partir del primer día hábil siguiente. En caso contrario, el permiso comenzará a computar el mismo día en que se celebre el matrimonio, salvo que el trabajador realice su jornada laboral dicho día, en cuyo caso comenzará a contar a partir del siguiente día hábil.

Artículo 28: Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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 de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o 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.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o

acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les 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.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, 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 para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores 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 órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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 público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores 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 de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario 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 o guardador 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.
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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 29: Garantía del período vacacional.

Los permisos y licencias previstos en el presente convenio se disfrutarán de conformidad con lo establecido en el mismo, sin que en ningún caso su disfrute pueda descontarse de las vacaciones anuales.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE JUBILACIÓN Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.

Artículo 30: Jubilación.

La jubilación del personal laboral, en sus distintas modalidades, se regirá por lo previsto en la normativa vigente en el momento en que se produzca la misma.
A modo indicativo, la normativa vigente en el momento de aprobación del presente convenio se encuentra integrada principalmente por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 31: Jubilación Anticipada Voluntaria y Jubilación Parcial

El personal laboral de las Administraciones Públicas tendrá derecho a la jubilación anticipada voluntaria y a la jubilación parcial, en los términos que se determinen en la normativa vigente en el momento en que se produzcan las mismas. A modo indicativo, la normativa vigente en el momento de aprobación del presente convenio se encuentra integrada principalmente por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de acuerdo con el cual para acceder a las citadas modalidades de jubilación deberán cumplirse los requisitos de la misma.

Artículo 32: Excedencias.

1.- La excedencia voluntaria.

Excedencia por interés particular.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de

situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de hijos.- La excedencia voluntaria se concede para el cuidado de hijos en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. La duración máxima de la excedencia es de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. Se garantiza el reingreso de forma automática en el mismo puesto de trabajo.

Excedencia por cuidado de familiares.- Se concede por una duración máxima de tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia por violencia de género.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

2.- Excedencia forzosa.

Excedencia para el ejercicio de cargos públicos y sindicales. Esta excedencia se concede al ser nombrado o elegido para cargo público o por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite asistir al trabajo. La duración de la excedencia es mientras dure el ejercicio del cargo y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. Se mantiene el puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad.

Artículo 33: Cambios de puestos de trabajo por motivos de salud.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del/la trabajador/a, le conlleven un perjuicio para la salud que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez, dicha situación será examinada por el servicio de prevención de este Ayuntamiento con exposición de las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo dentro de la misma categoría y, si esto no fuera posible, indicación de las características del puesto de trabajo más compatible con el estado físico y capacitación profesional del/la trabajador/a, preferentemente dentro del mismo grupo retributivo. A la vista de lo expuesto por el servicio de prevención, la Comisión paritaria determinará las adaptaciones o, en su caso, el puesto de trabajo que se atribuya al trabajador/a.

CAPÍTULO VI.- REGULACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 34: Retribución.

Las cuantías de retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se ajustarán a la estructura establecida en el presente Convenio y a las previsiones contenidas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.
El personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT, percibirá las retribuciones correspondientes a éstos con la estructura retributiva propia de los mismos.
Las retribuciones para el año 2023 serán las expresadas en las tablas salariales adjuntas, sin perjuicio de su actualización anual o de las que, se acuerden con carácter excepcional, derivadas de acuerdos posteriores o de las modificaciones y/o reclasificaciones operadas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 35: Conceptos Retributivos.

Las retribuciones del personal laboral comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad y los pluses, incentivos o complementos que correspondan por el puesto de trabajo, y serán abonadas por períodos mensuales~~,~~

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones incluida la antigüedad.

Artículo 36: Salario Base.

Es la retribución fija de cada trabajador o trabajadora, cuya cuantía correspondiente a

cada grupo retributivo, viene determinada en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 37: Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio, tanto para personal fijo como temporal, tendrán derecho a percibir un trienio por cada período de tres años de servicios a la Corporación. Cada trienio se abonará a razón del porcentaje sobre el salario base que en la tabla siguiente se indica y a partir del primer día del mes en que los cumpla.

Primer trienio	(3 años antigüedad) 6%
Segundo trienio	(6 años antigüedad) 12%
Tercer trienio	(9 años antigüedad) 16%
Cuarto trienio	(12 años antigüedad) 21%
Quinto trienio	(15 años antigüedad) 25%
Sexto trienio	(18 años antigüedad) 34%
Séptimo trienio	(21 años antigüedad) 44%
Octavo trienio	(24 años antigüedad) 56%
Noveno trienio	(27 años antigüedad) 60%

Todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.
La fecha inicial del cómputo del mismo será la del ingreso en el Ayuntamiento, en cualquier categoría o condición. Asimismo se computarán de forma acumulada los contratos celebrados con este Ayuntamiento, siempre que entre ellos no exista una solución de continuidad por período superior a un año.
Serán reconocidos a efectos de antigüedad, aunque medie interrupción de más de un año, los contratos reiterados en el tiempo en intervalos temporales separados, pero reiterados y dotados de cierta homogeneidad, similares al contrato fijo-discontinuo.

Artículo 38: Pluses y complementos.

Al personal laboral del Ayuntamiento de El Sauzal encuadrados en el ámbito de aplicación del presente convenio y en función a sus puestos de trabajos, tienen los siguientes pluses y complementos, que se pasan a definir y a cuantificar la asignación presupuestaria correspondiente:

-Complementos al puesto de trabajo: son el plus de asistencia y el plus de incentivo.
-Complementos por I.T. o enfermedad profesional.
-Plus de nocturnidad.
-Plus de actividad. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
-Plus de Especial Dedicación y Plus de Disponibilidad.
-Plus de productividad.
-Plus de especial responsabilidad.

1.- **El Plus de Asistencia:** Remunera la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones básicas: asistir al trabajo puntualmente y faltar lo menos posible aun cuando exista justificación para ello. Por ello se devenga día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. Los días laborables no trabajados se disminuirá dicho plus en la parte proporcional correspondiente del mes, con la siguiente fórmula:

Plus de asistencia: nº días trabajados/ nº días laborales
A efectos de descuento, no se computarán las bajas por I.T., accidente laboral, maternidad, y los permisos concedidos al amparo del presente convenio.

2.- **El Plus de Incentivo:** Retribuye las condiciones particulares de desempeño de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica y responsabilidad.

3.- **El Plus de Nocturnidad:** Retribuirá aquellos puestos en los que se deban realizar trabajos en horario nocturno, en las condiciones indicadas por el 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 o normativa complementaria.

4.- **El Plus de Actividad:** Retribuirá a aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con el Ayuntamiento realicen actividad fuera de su trabajo habitual y de manera esporádica.

5.- **El Plus de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad:** Retribuye las condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo cuyas tareas y condiciones de trabajo se encuentren incluidas en las relacionadas como tóxicas, peligrosas o penosas, conforme a lo establecido en el anexo (XX). Sin perjuicio de que previo conocimiento de informes técnicos correspondientes, sean incluidos otros puestos de trabajos, acordados por la Comisión Paritaria.

6.- **El Plus de Especial Responsabilidad:** Lo percibirán los trabajadores y las trabajadoras que tengan encomendado trabajos considerados de especial responsabilidad por el Ayuntamiento.

7.- **El Plus de Especial Dedicación**: Retribuirá aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutua acuerdo con el Ayuntamiento tengan jornada de 40 horas semanales.

8.- **El Plus de Disponibilidad:** Retribuirá aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutua acuerdo con el Ayuntamiento estén localizados y en disponibilidad de incorporarse a su puesto si las necesidades del servicio así lo requieran.

9.- **Plus de Productividad:** Vendrá a retribuir la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo. El mismo se repartirá de conformidad con lo establecido en el Reglamento, así como los Decretos de asignación de objetivos y valoración económica de los mismos.

Artículo 39: Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias para el personal laboral afectado por el presente convenio serán dos al año. La cuantía de las mismas será la suma de los siguientes conceptos retributivos: salario base, antigüedad y 100 % de las complementarias, en los términos expresados en la tabla salarial anexa.
Las mismas serán abonadas por el Ayuntamiento los meses de junio y diciembre.

Proporcionalidad de las pagas extras. El personal temporal percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.
Asimismo al personal que preste servicios por horas, jornadas reducidas, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo del trabajo efectivo que realice. Las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 40: Horas extras.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada.

2.- Las horas extraordinarias serán autorizadas por escrito y registradas días a día en ficha individual o sistema similar, visado por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador o trabajadora.
El Ayuntamiento informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

3.- Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a elección del personal, mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización sin menoscabo de las necesidades del servicio.
Para el cálculo de las horas extraordinarias se tomará como tabla de valores por hora la siguiente:

GRUPO	NORMAL	NOCTURNA/FESTIVOS
Grupo I	19,00€	23,50€
Grupo II	15,00€	18,50€
Grupo III	13,00€s	16,00€
Grupo IV y V	11,00€	13,50€

Tabla de compensación en tiempo de trabajo
Horas extras de lunes a sábado: 1 hora= 1,30 horas de descanso.
Horas extras nocturnas en días laborales entre las 22 horas y las 6 horas: 1 hora= 1,30 horas de descanso.
Horas extras domingos y festivos: 1 horas =1,30 horas de descanso.
Se procurará la reducción y la eliminación de horas extras como contribución a la política general de empleo.

Trabajos por causa de fuerza mayor
No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida, ni para el computo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas por causa de fuerza mayor, para prevenir o remediar siniestro y otros daños extraordinarios o urgentes, que tendrán carácter obligatorio; sin perjuicio de su indemnización, en un plazo no superior a cuatro meses.

Artículo 41: Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio (dietas por alojamiento, manutención, kilómetros, …), se regirán en cuanto a las causas, cuantías y procedimientos de justificación, por lo dispuesto en la normativa vigente, estableciéndose para la determinación de las cuantías la siguiente correspondencia entre los grupos profesionales del presente convenio y los grupos en los que clasifica el personal el R.D. 462/2002:
Grupo 2: Grupos profesionales 1 y 2.
Grupo 3: Grupos 3 al 5.

Artículo 42: Anticipos.

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho al anticipo de hasta tres mensualidades de su haber, reintegrables de acuerdo con el siguiente cuadro:

MENSUALIDADES A ANTICIPAR	PERÍODO DE REINTEGRO
1	12
2	18
3	24

En caso de incapacidad temporal y mientras exista pago delegado de la Seguridad Social, se detraerá la correspondiente mensualidad del anticipo.

Artículo 43: Cláusula de compensación y absorción.

La entrada en vigor del presente convenio colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes y consolidadas hasta ese momento respecto de los/las trabajadores/as que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en la normativa.

Artículo 44: Trabajo de superior categoría.

Cuando por necesidades del servicio, el Ayuntamiento tenga que asignar trabajos de superior categoría a la que corresponde profesionalmente a miembros de la plantilla, y previa negociación con el Comité de Empresa, de existir varios trabajadores o trabajadoras capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.
Cuando se dé esta situación, los trabajadores y trabajadoras afectados serán retribuidos con los salarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo real de su ejecución.
En el caso de que sea consecuencia de una plaza vacante, el Ayuntamiento iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por el sistema que se establece en este Convenio.
El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año, ni de 7 meses en dos años.

Artículo 45: Trabajos de inferior categoría.

Cuando por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio se precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inmediatamente inferiores, sólo podrá hacerse dentro del mismo área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales en el plazo de un año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su propia categoría profesional, haciéndolo por un tiempo imprescindible para su atención. Deberá ser comunicado al Comité de Empresa de forma inmediata.
Los trabajadores podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito.
El personal que para desempeñar sus funciones necesite un permiso de conducir y sea sancionado administrativamente con la retirada de dicho permiso, se le atribuirá el desempeño de otras funciones de la misma o similar categoría, siempre que ello sea posible, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, no resultando de aplicación los plazos limitativos establecidos en el primer párrafo del presente artículo y en el último del artículo anterior.

CAPÍTULO VII: REGULACIÓN SOCIOECONÓMICA.

ACCIÓN SOCIAL.-

Artículo 46: Pólizas de seguros.

El Ayuntamiento de El Sauzal se compromete:

1.- A concertar una póliza de seguro de vida y accidente que cubra los que puedan sufrir el personal incluido en este convenio y que, se concretan en las siguientes cantidades:

Fallecimiento por cualquier causa: 21.025,30 euros.
Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 22.000,00 euros.

2.- Asimismo el Ayuntamiento de El Sauzal se compromete a concertar una póliza de responsabilidad civil para el personal a su servicio, de forma que las indemnizaciones sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación del servicio autorizado, y que serán abonadas por el Ayuntamiento cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, y sean consecuencia de resolución judicial y extrajudicial aceptadas por la administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.
Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deben abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.
El pago de las indemnizaciones por el Ayuntamiento se hará sin perjuicio de que la administración pueda exigir a los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno

con audiencia del interesado, y el informe previo de los delegados de personal. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 47: Mejora en incapacidad laboral transitoria.

El complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente no laboral), sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal en la que el trabajador pasa a pago directo del INSS, el Ayuntamiento complementará su salario hasta el cien por cien de sus retribuciones ordinarias.

Artículo 48: Ayudas complementarias.

1.- Tendrán derecho a las prestaciones complementarias recogidas en éste artículo el personal comprendido en el presente convenio y sus familiares o asimilados hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siempre que convivan y dependan económicamente del/la trabajador/a y no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto.
A tal efecto, el Ayuntamiento podrá, en cualquier momento, solicitar que se acredite documentalmente cualquiera de los requisitos anteriormente citados.

2.- Estas ayudas tienen un límite máximo, por empleado público, de 350 euros por año de trabajo efectivo, o importe que corresponda proporcionalmente si el tiempo de trabajo efectivo durante el año fue menor.

Para determinar el importe que corresponde a las ayudas se tendrá en cuenta el tiempo efectivo trabajado, no computando como tal el período de excedencia que corresponda, permisos no retribuidos, comisiones de servicio y aquellos supuestos de bajas médicas con pago directo del INSS. No se descontarán los períodos de vacaciones, asuntos propios, maternidad, paternidad o matrimonio.

3.- Se establecen dos conceptos para tener derecho a estas prestaciones complementarias:

A. Ayudas médico-farmacéuticas. Mediante estas ayudas se cubrirán los gastos relacionados con la conservación o restablecimiento de la salud del personal al servicio de la corporación y familiares que tengan derecho conforme al apartado 1 de este artículo. No tendrán la consideración de renta sujeta al impuesto sobre la renta de las personas físicas las ayudas económicas que se concedan por gastos de enfermedad no cubiertos por el Servicio de Salud o Mutualidad correspondiente, que se destinen al tratamiento o restablecimiento de la salud, entendiendo a estos efectos el empleo de las diversas fórmulas de asistencia sanitaria para reponer la salud del beneficiario, tales como ayudas para adquisición de gafas graduadas y lentillas, odontología y ortodoncias, gastos de

material ortopédico, audífonos y fonación, etc.

Se incluye como ayuda médica, las facturas que presente el personal en concepto de seguro médico, por consultas en centros médicos privados.

B. Ayudas para estudios (material escolar y matriculación en enseñanzas obligatorias, enseñanzas postobligatorias y enseñanzas no obligatorias de 0 a 3 años).
En ambos casos se exigirá respectivamente la presentación de la factura correspondiente y/o fotocopia compulsada de la matrícula del año escolar del ejercicio respectivo.
El importe en cuestión se percibirá, por todos los conceptos, dentro del ejercicio presupuestario en vigor, y siempre y cuando, la cantidad solicitada no esté subvencionada por este u otro Organismo Público.

4.- Las ayudas se podrán solicitar durante todo el año, no obstante, se resolverán en el mes siguiente al de su presentación. La fecha límite de presentación de solicitudes será el 30 de noviembre de cada año natural, dado que éstas se resolverán en el mes de diciembre del año en curso.

Artículo 49: Premio de permanencia.

Por el Ayuntamiento se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, medallas al mérito por los servicios prestados en esta Corporación Local, en los términos acordados por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 31 de marzo de 2006 y que se exponen a continuación:

"El Ayuntamiento de El Sauzal, otorga la medalla al mérito por servicios prestados en esta Administración Local, conforme a los siguientes requisitos, que habrán de acreditarse en el correspondiente expediente administrativo:

a) Haber prestado servicios ininterrumpidos como personal funcionario o laboral, de esta Entidad local y no haber sido objeto de sanción disciplinaria firme considerada grave o muy grave.

b) La prestación de servicios continuados deberá corresponderse, al menos con los siguientes períodos de tiempo:

Medalla de Oro	35 años de servicios prestados.
Medalla de Plata	25 años de servicios prestados.
Medalla de Bronce	15 años de servicios prestados.

Al mismo tiempo que se otorgan las medallas al mérito por servicios prestados, y a los beneficiarios de dichas medallas, se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, una gratificación por importe de 200 euros.

En el supuesto de que al trabajador en el momento de su jubilación le faltase menos de un año para cumplir el tiempo preciso para obtener alguna de las medallas, le corresponderá igual cantidad.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

FORMACIÓN.-

Artículo 50. Formación Profesional.

1.- A iniciativa del Ayuntamiento o a propuesta del Comité de empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, se autorizará cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para la formación profesional, dentro de las posibilidades presupuestarias, y siempre que sea posible se elaborará un plan de formación.

2.-Asimismo se facilitará la asistencia a cursillos, seminarios o similares que se celebren fuera del ámbito de la Corporación.

3.- La Corporación fomentará la asistencia a aquellos cursos, seminarios o similares que sean de carácter gratuito y estén promovidos por administraciones y organismos públicos, así mismo se potenciará la formación "online".
Se dotará un fondo con un 0,10 % del Capítulo de personal para formación de dicho personal y, en el momento en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se incrementará progresivamente hasta alcanzar el 0,45 % del Capítulo de personal para formación de dicho personal.

4.- La Formación profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento deberá valorarse a efectos del concurso de traslados, promoción interna y reclasificación.

5.- La formación profesional del personal al servicio de este Ayuntamiento se ajustará fundamentalmente a las siguientes líneas de actuación:

A. Formación para la mejor adaptación del personal al Puesto de Trabajo y las condiciones tecnológicas cambiantes del mismo. La formación para la adaptación al puesto se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

- La iniciativa para su desarrollo corresponde el Ayuntamiento, sin perjuicio de que el personal de forma individual o colectiva, puedan solicitar la realización concreta de actividades formativas.
- Se realizarán con subordinación estricta a las necesidades organizativas del Departamento correspondiente y, en su caso, de las generales de la Organización.
- Se ajustará a la correspondiente programación en función de los puestos de trabajo desarrollados, características, métodos y tecnologías para su ejecución.
- La formación será obligatoria para el personal y se ajustará la jornada laboral para compatibilizar la prestación del servicio, con la realización de la formación, con los descansos del personal.
- Los costes serán soportados por el Ayuntamiento, preferentemente en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de

personal al servicio de las mismas.

- Se acreditará documentalmente haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan. y en cualquier caso la asistencia.

B. Formación para la preparación del personal a las expectativas promocionales de la organización. La formación para la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

- La iniciativa para su desarrollo corresponde de forma compartida al Ayuntamiento, al Comité de empresa y al empleado/a público.
- Deberá atenderse al equilibrio entre las aspiraciones del empleado y la factibilidad promocional del mismo en el seno de la organización.
- La formación del personal es voluntaria.
- Se desarrollará fuera de la jornada laboral y no supondrá derecho a compensación de horas, ni pago de horas extraordinarias.
- Los costes serán soportados por el Ayuntamiento si se cumplen los siguientes requisitos:
    1. Realizados en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de personal al servicio de la misma.
    2. Cuando por el nivel de cualificación o circunstancias específicas de la materia a tratar obliguen al desplazamiento fuera de la Isla, el abono de las cantidades se realizará conforme a los criterios establecidos en las Bases de Ejecución del Presupuesto y con un máximo de uno al año.
    3. Acreditación documental de haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan. y en cualquier caso la asistencia.

C. Formación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo, que se ajustará a lo determinado en el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y que normalmente formará parte intrínseca del procedimiento de trabajo.

6.- En todo caso, el empleado/a público, con carácter previo a la matriculación, deberá solicitar del Ayuntamiento autorización para el desarrollo de la acción formativa y si la entiende subvencionable o no.

7.- Para la asistencia a la formación y en función del horario establecido, se tendrá derecho, durante el tiempo de su duración, a un máximo de media hora diaria de ausencia del trabajo, distribuidas entre la parte de flexibilidad del horario que discurre entre las 14:30 y las 15:30. De igual manera se computará para los cursos “on line”.

8. Las ausencias por asistencia a cursos de los programas de formación previstas en los apartados anteriores, debidamente justificadas, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

SALUD LABORAL. -

Artículo 51: Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, cuya composición, régimen de reuniones y acuerdos, así como sus competencias, se regirán por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Artículo 52: Obligaciones en materia de seguridad y salud.

1.- La Corporación contestará por escrito en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le formule el Comité de Seguridad y Salud, así como los Delegados de Prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador/a, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en un plazo máximo de 24 horas.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la Corporación, el cual se mantendrá actualizado.

El indicado Plan habrá de contener los siguientes contenidos, mínimos:

- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo de la Corporación, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen.

-Garantizar una adecuada formación e información de todo el personal en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

- Garantizar la información, consulta y participación de todo el personal en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone a tal efecto en esta materia

3.- La Corporación y el personal municipal estarán obligados a observar todas y cada una de las medidas legales y reglamentarias de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, las que se adopten por el Ayuntamiento y sean aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Se vigilará especialmente el cumplimiento de las normas reglamentarias internacionales dictadas por la O.M.S., aceptadas por el Estado Español, para aquellos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos para la salud.

Artículo 53: Vigilancia de la Salud.

1.- El Ayuntamiento garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- El Ayuntamiento efectuará a todo su personal, una revisión médica con periodicidad anual, entregándose al personal informe y diagnóstico de la misma. Esta revisión médica tendrá carácter voluntario y, en el caso de negarse a la misma, el/la trabajador/a deberá presentar una renuncia expresa a su realización.

3.- Esta vigilancia no tendrá carácter voluntario, ni para la Entidad ni para el empleado, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de los condiciones de trabajo sobre la salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados públicos o para otras personas relacionadas con la Corporación o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La revisión médica comprenderá, como mínimo, las siguientes exploraciones:

- Análisis de sangre, hemograma, velocidad de sedimentación globular, urea y glucosa.
- Análisis de orina simple y sedimentos.

4.- En la relación de puestos de trabajo se indicarán los puestos en los que el personal deba pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

5.- Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al personal.

6.- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.

CAPÍTULO IX: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.

DERECHOS.-

Artículo 54: Defensa jurídica.

Si con ocasión del servicio profesional como personal del Ayuntamiento, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, salvo en los supuestos de culpa o negligencia grave manifiestas, El Ayuntamiento, a través de sus servicios jurídicos prestara asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario.

Artículo 55: Defensa intimidad o consideración.

Todo trabajador y trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del

órgano directivo al que estuviera adscrito el trabajador o trabajadora, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 56: Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
b) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
e) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
f) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
g) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
h) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
i) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
i bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
j) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
l) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
m) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
n) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
o) A la libre asociación profesional.
p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 57: Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
e) Al de reunión, en los términos establecidos en presente convenio.

DEBERES.-

Artículo 58: Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 59: Principios éticos.

1.- Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2.- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3.- Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con El Ayuntamiento, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4.- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5.- Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6.- No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7.- No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8.- Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9.- No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10.- Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11.- Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12.- Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 60: Principios de conducta.

1.- Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2.- El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3.- Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4.- Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5.- Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6.- Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7.- Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8.- Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9.- Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10.- Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11.- Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 61: Derecho de reunión.

1.- Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) El Comité de Empresa.
b) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlos.
La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

3.- Para autorización del Ayuntamiento de la celebración será precisa la previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran. El lugar de reunión será el centro de trabajo y el comienzo de éstas, una hora antes de la finalización de la jornada, si hubieran transcurrido más de dos meses desde la última asamblea. En caso de no haber transcurrido dos meses, se autorizará fuera del horario laboral.

Artículo 62: Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá, entre otras, las siguientes funciones y garantías:

1.- Recibir información con la periodicidad que se establezca legalmente o a solicitud expresa, sobre la situación del personal laboral afectado por el presente convenio.

2.-Emitir informe previo, en el plazo máximo de 15 días, salvo acuerdo en contrario, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de formación profesional del Ayuntamiento
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control laboral.
e) Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.- Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves.
4.- Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6.- Tener acceso a los boletines de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) y a los presupuestos de la Corporación.
7.- La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.
8.- Ejercer una labor de vigilancia de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como de las condiciones de seguridad e higiene laborales.
9.-Participar en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento para sus trabajadores.
10.- Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento, de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones enumerados en este artículo.
12.- El Ayuntamiento del Sauzal, habilitará un local, con las dimensiones y medios necesarios, para el desempeño de las tareas propias de los delegados del Comité de Empresa, si existe disponibilidad.
13.- Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento ante cualquier amenaza, ultraje, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

Artículo 63: Garantías de los representantes legales de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 64: Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores del Ayuntamiento de El Sauzal en general, éste pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
Los afiliados tendrán derecho, cuando lo soliciten, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical, del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual de las retenciones efectuadas.
En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 65: Responsabilidad disciplinaria.

1.- El personal laboral queda sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que dicte Función Pública.

2.- El personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3.- Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para El Ayuntamiento o los ciudadanos.

4.- El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 66: Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1.- El Ayuntamiento corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2.- La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la normativa del presente convenio.
b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
d) Principio de culpabilidad.
e) Principio de presunción de inocencia.

3.- Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de la autoridad competente.
Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan al Ayuntamiento.

Artículo 67: Faltas disciplinarias.

1.- Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2.- Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Canaria en el ejercicio de la función pública.
b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo

o funciones encomendadas.
h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
o) El acoso laboral.
p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma y en el presente convenio.

3.- Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma y en presente convenio, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes del Ayuntamiento o de los ciudadanos.
c) El descrédito para la imagen pública del ayuntamiento.

4.- Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 68: Sanciones.

1.- Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
b) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de progreso profesional, promoción o movilidad voluntaria.
e) Apercibimiento.
f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente

el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3.- El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 69: Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 70: Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1.- No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.
La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2.- El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.
En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3.- Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.
La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.
El trabajador o trabajadora en suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4.- Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión

provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, El Ayuntamiento deberá restituir al trabajador o trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.
Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

SERVICIO DEL REGISTRO GENERAL LOS LUNES EN HORARIO DE TARDE.

El Registro General de los lunes por en horario de tarde se cubrirá con el personal adscrito al Departamento de Registro, siendo la responsable de cubrir la tarde la persona con jornada ampliada, el resto de personal adscrito cubrirá la tarde cuando la titular no le sea posible por motivos de enfermedad, asuntos propios, compensación de horas, o vacaciones.

Horario de tarde del Registro: Los lunes de 16:00h a 18:30h.
Permanecerá cerrado los lunes de tarde los meses de julio, agosto y septiembre, y las siguientes tardes:
La tarde del lunes de semana de Carnaval.
La tarde del lunes de semana Santa.
La tarde del lunes de semana de Navidad.
La tarde del lunes de semana de Fin de Año.

Compensación de la tarde del lunes.
Por dos tardes trabajadas se compensará con un día libre, siendo de libre elección el día por el personal y se podrá disfrutar **dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.**

Cuadrante Trimestral para cubrir el Registro General de mañana, la tarde del lunes y el Registro de la Oficina de Ravelo.
Se elaborará por el personal adscrito al Departamento de Registro, un cuadrante trimestral, se tendrá en cuenta que esté cubierto el Registro General en horario de mañana y la tarde de los lunes, así como el Registro de la Oficina de Ravelo. Se dará conocimiento del cuadrante a Alcaldía y al Departamento de Personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Compromiso de revisión de trienios y tabla salarial.

En el plazo de un año y siempre que la normativa vigente lo permita, la Comisión Paritaria procederá a la revisión de la fórmula establecida para el cálculo de los trienios, así como la tabla salarial prevista en el Anexo II.

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo I Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.	Técnico Superior

Grupo II Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.	Técnico Medio

Grupo III Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico especialista o equivalente.	Tco. Artes Gráficas
	Administrativo

Grupo IV Formación: Título de graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes.	Encargado General
	Encargada de Limpieza
	Encargado de Obra
	Encargado de Grupo
	Encargado de Grupo Jardinero
	Oficial 1ª Albañil
	Oficial 1ª Mecánico
	Oficial 1ª Electricista
	Oficial 1ª Cerrajero
	Oficial 1ª Pintor
	Oficial 1ª
	Oficial 2ª
	Auxiliar Administrativo

Grupo V Formación: Certificado de Escolaridad, o nivel de formación equivalente a Educación Primaria o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.	Limpiadora
	Asistente Domiciliaria
	Peón vigilante
	Peón sepulturero
	Peón

ANEXO II. TABLA SALARIAL

	Salario Base	De/Pd (*)	Incentivo	P. Asistencia
GRUPO 1				
Técnico Superior	Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT.			
GRUPO 2				
Técnico Medio	Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT.			
GRUPO 3				
Delineante	951,26	146,96	188,30	161,01
Tco.Artes Gráficas	951,26	289,71	188,30	161,01
Oficial Administrativo/a	951,26	53,40	188,30	161,01
Ludotecario/a	1.082,35		10,99	
Dinamizador/a Juvenil	1.082,35		118,53	
Administrativo/a	Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT.			
GRUPO 4				
Encargado/a Gral	919,22	666,57	555,48	
Encargado/a de Limpieza	919,22		138,88	138,88
Encargado/a Obra	919,22	444,39	222,20	
Encargado/a de Grupo Jardinero/a	919,22		194,44	
Oficial 1ª	919,22		166,67	138,88
Oficial 2ª	919,22		138,88	138,88
Auxiliar Administrativo/a	Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT.			
GRUPO 5				
Limpiador/a	867,75		111,10	138,88
Asistente Domiciliario/a	867,75		93,30	
Peón	867,75		111,10	138,88
Peón Sepulturero	867,75	234,98	111,10	138,88

(*) Cuando por las características del puesto, las funciones que se desarrollen y las necesidades estructurales del servicio o de la organización administrativa, se prevea contemplar dicho complemento para otras categorías profesionales que, actualmente, no lo tienen previsto, se atenderá para determinar cuantitativamente el mismo, al incremento que representen los siguientes porcentajes aplicados sobre el importe que se asigne de forma homogénea a la categoría o categorías profesionales comprendidas en el Grupo 5: